

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

**A FIGURA DO TRABALHADOR “HIPERSUFICIENTE”:
UMA ANÁLISE À LUZ DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO**

LETÍCIA SHUBERT MARQUES

Rio de Janeiro
2019 / 1º SEMESTRE

LETÍCIA SHUBERT MARQUES

**A FIGURA DO TRABALHADOR “HIPERSUFICIENTE”:
UMA ANÁLISE À LUZ DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Mestre Thiago Patrício Gondim.

**Rio de Janeiro
2019 / 1º SEMESTRE**

CIP - Catalogação na Publicação

M357f Marques, Letícia Shubert
A figura do trabalhador "hipersuficiente": uma
análise à luz dos princípios do direito do trabalho /
Letícia Shubert Marques. -- Rio de Janeiro, 2019.
93 f.

Orientador: Thiago Patrício Gondim.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
de Direito, Bacharel em Direito, 2019.

1. Trabalhador hipersuficiente. 2. Reforma
Trabalhista. 3. Princípios do Direito do Trabalho.
I. Gondim, Thiago Patrício, orient. II. Título.

LETÍCIA SHUBERT MARQUES

**A FIGURA DO TRABALHADOR “HIPERSUFICIENTE”:
UMA ANÁLISE À LUZ DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Mestre Thiago Patrício Gondim.

Data da Aprovação: __ / __ / ____.

Banca Examinadora:

Orientador

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro
2019 / 1º SEMESTRE

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, Claudia e José Ricardo.

Todo o meu amor e admiração.

AGRADECIMENTOS

Chegar até este momento é a realização de um sonho. Não posso dizer que foi fácil, no entanto, sem as pessoas as quais deram todo o apoio que precisei durante não somente o período de elaboração desta monografia, mas ao longo dos últimos cinco anos, o caminho teria sido muito mais árduo.

Em primeiro lugar, agradeço à Deus por ter permitido que eu alcançasse esta vitória.

Agradeço também aos meus pais, Claudia e José Ricardo, que sempre acreditaram no meu potencial. Sobretudo, que fizeram muito esforço ao longo de toda a minha vida para me proporcionar o melhor. Sem vocês, nada disso seria possível. Obrigada por terem sonhado comigo, desde sempre, a chegada deste dia.

Aos meus queridos avós, por todo amor e carinho. É um privilégio tê-los ao meu lado e reconheço isso todos os dias.

À minha tia Carla, por sempre ter me incentivado a pertencer à Universidade Federal do Rio de Janeiro e ser um exemplo para mim, e ao meu tio Paulo César, por ser sempre presente, seja em momentos importantes ou cotidianos.

Ao meu tio Jonathan, que me acompanha durante toda a vida e me proporciona as melhores aventuras.

À minha prima Maria Clara, que é motivo para sorrir sempre, mesmo em dias complicados. Tê-la em nossas vidas é um verdadeiro presente.

Ao Victor Elias, que desde que surgiu em minha vida, tornou tudo melhor. É o meu porto seguro, a certeza de que tudo ficará bem. Obrigada por ter compartilhado os melhores momentos e ter me ajudado tanto durante os últimos cinco anos. Inclusive, gratidão é o que sinto por toda a ajuda oferecida durante a elaboração desta pesquisa.

Aos meus amigos, da faculdade e da vida, e, em especial, Thainá, Maycom, Maria Eugênia e André, presentes que a Nacional me deu, Virgínia Santos, Márcia Sousa e Thiago Elias que estão comigo sempre. Obrigada pela amizade e parceria ao longo desta caminhada.

Ao meu orientador Thiago Gondim, por todas as sugestões, orientações, disponibilidade e paciência durante a elaboração desta pesquisa, bem como a todos os professores que tive ao longo da graduação. Tive a sorte de esbarrar com pessoas incríveis durante este período.

Por fim, à Faculdade Nacional de Direito, que me ofereceu não apenas um ensino de excelência, mas por ter me transformado em uma pessoa melhor. Sou muito grata por ter vivido essa experiência.

*“Era ele que erguia casas
Onde antes só havia chão.
Como um pássaro sem asas
Ele subia com as casas
Que lhe brotavam da mão.
Mas tudo desconhecia
De sua grande missão:
Não sabia, por exemplo
Que a casa de um homem é um templo
Um templo sem religião
Como tampouco sabia
Que a casa que ele fazia
Sendo a sua liberdade
Era a sua escravidão.”*

Vinícius de Moraes

RESUMO

A Lei n.º 13.467/2017 promoveu diversas alterações nas normas da CLT, destacando-se uma relevante modificação no tocante à criação do parágrafo único do artigo 444 da CLT. A partir da interpretação literal deste artigo, o empregado que possui diploma de nível superior e recebe salário mensal superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios da Previdência encontra-se apto à negociação direta com o empregador acerca das hipóteses previstas no artigo 611-A do mesmo diploma legal, que apresenta um vasto rol de direitos. O produto desta negociação tem força de lei e, sobretudo, tem prevalência sobre o acordo e a convenção coletiva. Assim, esta pesquisa versa sobre a relativização da hipossuficiência do empregado e seus impactos. A análise da figura do trabalhador considerado “hipersuficiente” será realizada a partir do método de pesquisa bibliográfica acerca dos princípios do Direito do Trabalho e, em especial, ao princípio da proteção, da noção de subordinação enquanto elemento essencial para a existência da relação de emprego, passando-se por uma análise dos sentidos da Reforma Trabalhista, com o objetivo de se compreender se esta figura se constitui em uma criação jurídica ou uma situação de fato.

Palavras-Chaves: Princípios do direito do trabalho; reforma trabalhista; trabalhador “hipersuficiente”, subordinação.

ABSTRACT

Among the various changes promoted by the law that instituted the Labor Reform in Brazil, there is the creation of the single paragraph of article 444 of the CLT. Based on the literal interpretation of this article, the employee who has undergraduate degree and receives a salary higher than the double of the maximum limit of the Social Security benefits is able to directly negotiate with the employer about the hypotheses presented in article 611-A of the same legal diploma, which brings a huge rights list. The product of this negotiation has the same law force and, above all, it prevails above the collective agreement. Therefore, this research is about the relativisation of the economic lack of sufficiency of the employee and its impacts. The study of the figure of the "over-qualified worker" will be based on a doctrinal research about the principles of Labor Law and, especially, the principle of protection, going through an analysis about the Labor Reform objectives and the notion of subordination in the employment relationship, in order to understand whether this figure configures itself as a legal creation or a fact situation.

Keywords: Principles of labor law; labor reform; over-qualified worker; subordination.

LISTA DE ABREVIATURAS

ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
STF	Supremo Tribunal Federal

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 FINS DO DIREITO DO TRABALHO	13
1.1. Funções e Princípios	13
1.2. Princípio da Proteção	18
1.3. Subordinação	25
2 A REFORMA TRABALHISTA	38
2.1. O capitalismo, as crises e a flexibilização do trabalho	38
2.2. O contexto da Reforma Trabalhista	47
2.3. A tramitação da Lei n.º 13.467/2017	51
2.4. Breve análise dos “pilares” que sustentam a Reforma Trabalhista	54
3 A FIGURA DO TRABALHADOR “HIPERSUFICIENTE”	62
3.1. Características do trabalhador considerado “hipersuficiente”	62
3.2. A relação entre a figura do trabalhador “hipersuficiente” e subordinação	64
3.3. As funções e princípios do Direito do Trabalho e a figura do trabalhador “hipersuficiente”	69
3.4. O princípio da proteção e o parágrafo único do artigo 444 da CLT	75
CONCLUSÃO.....	82
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	85

INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.467/2017, a qual instituiu a chamada Reforma Trabalhista, modificou diversos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sob a justificativa de haver uma necessidade de adaptação da legislação até então vigente às novas relações de trabalho, priorizando a autonomia individual e coletiva da vontade.

Entre estas alterações, encontra-se a inserção do parágrafo único do artigo 444 deste diploma legal e a criação da figura do trabalhador chamado pela doutrina de “hipersuficiente”. Este último, pode ser caracterizado como o empregado o qual possui diploma de nível superior e percebe salário mensal superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

A nova legislação dispõe, sobretudo, que este trabalhador, sendo mais qualificado e bem remunerado, encontra-se apto à negociação direta com o empregador. Desta forma, as cláusulas contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes, desde que não sejam contrárias às disposições de proteção ao trabalho, contratos coletivos aplicáveis e autoridades competentes.

Assim, a autonomia conferida ao empregado aplica-se às hipóteses previstas no artigo 611-A da referida legislação, tendo sido permitido que a negociação realizada entre trabalhador e empregador seja equiparada ao acordo e convenção coletiva, prevalecendo sobre a lei. Por conseguinte, observa-se que foi relativizada a ideia até então consolidada no âmbito do Direito do Trabalho acerca da hipossuficiência do trabalhador em relação ao empregador, sendo reconhecida uma relação de paridade de forças entre estes desde que sejam cumpridos os requisitos de escolaridade e remuneração.

Portanto, esta pesquisa versa sobre a figura do trabalhador “hipersuficiente” criada pela Reforma Trabalhista, a qual será analisada sob a perspectiva da polêmica que se insurge acerca da sua contradição ou não em relação aos princípios do Direito do Trabalho e, em especial, ao princípio da proteção.

Outrossim, a análise se debruça sobre a justificativa para a consideração do trabalhador como hipossuficiente na relação contratual trabalhista, verificando se esta característica deriva

apenas do reconhecimento da desigualdade econômica entre seus agentes, ou se é admitido que a vulnerabilidade do empregado deriva de outros elementos fáticos.

Por fim, busca-se entender se a figura do trabalhador “hipersuficiente” constitui-se em uma criação jurídica ou uma situação de fato, uma vez que a racionalidade do direito laboral se fundamenta na concepção do empregado como um sujeito que tem sua autonomia condicionada ao arbítrio do empregador, bem como, a partir do levantamento e da análise bibliográfica sobre o tema, concluir se os critérios pecuniário e de escolaridade são suficientes para determinar uma relação de igualdade entre o empregador e o empregado, visto que o contrato de trabalho consiste, via de regra, em um contrato de adesão.

1 FINS DO DIREITO DO TRABALHO

1.1. Funções e Princípios

Historicamente, é reconhecido que o trabalhador dispõe de sua força de trabalho para vendê-la no mercado laboral. No entanto, deve-se atentar para o fato de que o elemento “força de trabalho”, também denominado “capacidade de trabalho”¹, constitui-se em uma mercadoria “fictícia”, sendo esta indissociável em relação à própria figura do obreiro.

Ou seja, a força de trabalho é utilizada pelo empregador como instrumento para produção de bens e serviços e, neste panorama, nota-se a existência de uma relação de subordinação acerca de quem pode ou não dispor do trabalho. Por isso, no caso das relações jurídicas laborais, não há a transação de um objeto ao comprador, uma vez que a capacidade de trabalho² não pode ser dissociada da pessoa que o põe em prática, não havendo a transferência de propriedade da pessoa àquele que se utiliza de seu labor.

A partir desta análise, é possível perceber a principal diferença entre o Direito do Trabalho e as demais áreas do direito: a possibilidade de a pessoa dispor de sua própria força como um fator de produção em favor de outrem. Por conseguinte, seria uma decorrência deste processo a dominação da identidade física e moral daquela.

No entanto, como forma de restringir a mencionada dominação, o Direito do Trabalho cumpre o papel de regular esta relação jurídica por meio de suas funções, princípios, regras e institutos, os quais têm como finalidade a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica³.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado relaciona a desmercantilização da força de trabalho⁴ no sistema socioeconômico capitalista como um fim do direito laboral, porquanto

¹ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção: fundamento da regulação não-mercantil das relações de trabalho. **Revista OABRJ**, Rio de Janeiro, v.26, p. 81-112, 2008. p. 85.

² SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção: fundamento da regulação não-mercantil das relações de trabalho. **Revista OABRJ**, Rio de Janeiro, v.26, p. 81-112, 2008. p. 85.

³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. Ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 55.

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. Ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 55.

restringe o livre império das forças de mercado na regência da oferta e da administração do trabalho. Por isso, a regulação é importante para a manutenção deste sistema de uma forma que seja possível tutelar os interesses de ambas as partes e tornar a relação entre os agentes menos desigual.

Destarte, Mozart Russomano evidencia que o Direito do Trabalho é pensado em uma lógica que parte da figura do trabalhador⁵. Segundo o autor, a própria figura do empregador é entendida a partir desta perspectiva, sendo seus direitos fruto de um sistema de freios e contrapesos.

Por isso, passa-se à análise acerca da subdivisão das funções do Direito do Trabalho com o objetivo de analisar quais são as finalidades que este ramo do direito busca alcançar e quais são os bens jurídicos que busca tutelar. Dentre elas, Delgado explicita a função de melhoria das condições de pactuação da força de trabalho⁶, que se caracteriza, como supracitado, a partir do prisma de que o coletivo prepondera sobre o âmbito individual. Portanto, conforme esta última, o Direito do Trabalho possui a finalidade de criar paridade de armas e conciliar os interesses dos sujeitos da relação laboral.

Por outro lado, entende-se que há a função modernizante e progressista, que parte de um ponto de vista econômico e social. Consoante assevera o mencionado autor:

(...) de um lado, o Direito do Trabalho distribui renda equanimemente ao conjunto da sociedade e país envolvidos, por meio da valorização que impõe o labor humano; com isso, alarga e fortalece o mercado interno da respectiva economia, conferindo a esta dinamismo e organicidade. De outro lado, esse ramo jurídico estimula o empresário a investir tanto em tecnologia como no aperfeiçoamento de sua mão de obra, de modo a elevar a produtividade do trabalho e seus empreendimentos.⁷

Ademais, o autor evidencia que apesar deste caráter progressista não ter sido percebido no Brasil com clareza por algum tempo, este se mantém como um norteador para o aperfeiçoamento das leis por parte do legislador, e também tem sua importância no processo de interpretação das normas justrabalhistas pelos intérpretes e aplicadores do direito.

⁵ RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 5. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1976. p. 41.

⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. Ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 55.

⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. Ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 55.

Outra função seria a função política conservadora, que, conforme observa Delgado, se refere ao fato de que este ramo do direito dá legitimidade política e cultural à relação de trabalho na atualidade⁸. A respeito dessa função, também menciona Alice Monteiro de Barros⁹ que há defensores desta os quais entendem que se refere ao fato de que o Direito do Trabalho tem a função de conter movimentos reivindicatórios dos trabalhadores.

Já quanto à função civilizatória e democrática do Direito do Trabalho, deve-se observar que este último surgiu e se manifesta em sua história como um instrumento de controle e equilíbrio das disparidades socioeconômicas inerentes ao sistema capitalista. Sobretudo, quanto à relação de emprego, a qual se manifesta como uma verdadeira relação de poder, o Direito do Trabalho cumpre importante papel na atenuação das desigualdades existentes entre a posição jurídica ocupada pelo empregador e pelo empregado¹⁰.

Por outro lado, Bezerra Leite destaca a função econômica, a qual, segundo o autor, é defendida pelos doutrinadores que identificam o ramo justralhista como acessório ao direito econômico¹¹, mencionando que há uma relação de dependência entre estes. Ainda, o autor aborda a função social do Direito do Trabalho, a qual é entendida como a finalidade deste de enaltecer o valor social do trabalho.

Ainda, Alice Monteiro de Barros entende haver as funções coordenadora e tutelar, em que a primeira consiste na função desempenhada pelo Direito do Trabalho na coordenação dos interesses entre capital e trabalho e, a segunda, se refere à tutela desta seara do direito em relação ao trabalhador, tendo em vista a sua caracterização como hipossuficiente¹².

Assim, a partir das funções do Direito do Trabalho, parte-se para a análise dos princípios os quais norteiam esta seara do direito. Consoante explica Sérgio Pinto Martins, enquanto as regras se apresentam como uma prescrição objetiva e obrigatória, os princípios podem ou não estar positivados na legislação de um ordenamento jurídico, porém, estes últimos dão o caráter de solidez e unidade ao sistema¹³. Desta forma, os princípios possuem força normativa e se constituem em proposições fundamentais que orientam todo o sistema jurídico.

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. Ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 55.

⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016. p. 73.

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. Ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 58.

¹¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 47.

¹² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016. p. 70.

¹³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2012. p. 62.

Os princípios constituem-se por formulações mais abrangentes que normas, se estabelecendo como verdadeiros instrumentos norteadores daquelas. Ou seja, são ferramentas utilizadas para compreender o sentido das normas (para orientar juízes e operadores do direito, por exemplo) e supri-las quando for necessário (em caso de lacunas normativas, consistindo em um instrumento de integração do direito) e, ainda, possuem a função de inspirar o legislador para a produção de normas. Além disso, podem ser classificados tanto por ter função normativa, com aplicabilidade imediata, como constituem-se em fontes formais.

Acerca desta temática, pode-se entender que os princípios,

(...) sejam concebidos como operações lógicas, como expressão de valores-axiológicos ou a partir do seu papel argumentativo na aplicação do direito, os princípios jurídicos cumprem uma função de síntese epistêmica, pois são postulados que permitem conhecer, sem a necessidade de analisar especificamente regra a regra, uma ordenação dada.¹⁴

Especificamente quanto à sua função normativa, Ivan Simões Garcia menciona que esta subdivide-se em função normativa concorrente e função normativa subsidiária¹⁵. A primeira é caracterizada por derivar do neoconstitucionalismo, a qual reconhece a natureza dos princípios como normas jurídicas, sendo necessário, no caso concreto, avaliar por meio da ponderação as regras e princípios aplicáveis. Já a segunda, se expressa pela utilização dos princípios de forma subsidiária quando há falta de outras regras, integrando o ordenamento jurídico quando há falta de norma aplicável.

Com efeito, pode-se observar que apesar de se admitir que os princípios são independentes das normas, são também condicionados por estas últimas¹⁶. Um princípio, por exemplo, pode ser considerado para a interpretação de uma regra, enquanto o contrário não ocorre. Desta forma, deve-se observar que:

(...) é o princípio o primeiro passo na elaboração das regras, pois dá sustentáculo a elas. O princípio é muito mais abrangente que uma simples regra; além de estabelecer certas limitações, fornece fundamentos que embasam uma ciência e visam sua correta

¹⁴ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção: fundamento da regulação não-mercantil das relações de trabalho. **Revista OABRJ**, Rio de Janeiro, v.26, p. 81-112, 2008. p. 94.

¹⁵ GARCIA, Ivan Simões. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009. p. 24.

¹⁶ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978. Original espanhol. p. 20.

compreensão e interpretação. Violar um princípio é muito mais grave do que violar uma regra. A não observância de um princípio implica ofensa não apenas a específico dispositivo, mas a todo o sistema jurídico.¹⁷

Entretanto, Plá Rodriguez salienta que os princípios específicos do Direito do Trabalho se diferenciam daqueles que existem em outros ramos do direito, uma vez que justificam a autonomia e peculiaridade da seara justralhista¹⁸. Consoante a sua doutrina, um dos objetivos dos princípios é relacionar as normas de forma harmônica, vinculando-os e criando uma verdadeira sistematização.

Sendo assim, os mencionados princípios se estabelecem como o fundamento do ordenamento jurídico trabalhista, não podendo estes se contradizerem em relação as normas laborais. Conforme explica Plá Rodriguez, ademais, estes encontram-se em uma posição acima do direito positivo, inspirando sua produção, mas continuando independente daquele¹⁹.

O primeiro princípio específico do Direito do Trabalho a ser abordado é o princípio da indisponibilidade das normas trabalhistas. O objetivo deste é assegurar condições mínimas de valorização do trabalho²⁰, garantindo que a aplicação das normas trabalhistas não esteja condicionada à vontade das partes. Portanto, as normas laborais são imperativas, não podendo as partes da relação jurídica trabalhista disporem de normas as quais traduzem um interesse público²¹.

No entanto, este princípio admite exceções, podendo ser as normas de indisponibilidade absoluta ou relativa²². A absoluta possui um aspecto de interesse público, não podendo haver renúncia ou transação destes direitos, sendo assim, estes não podem ser objeto de negociação coletiva. Por outro lado, a relativa se refere à normas que admitem transação, desde que não seja prejudicial ao trabalhador.

¹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2012. p. 63.

¹⁸ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978. Original espanhol. p. 17.

¹⁹ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978. Original espanhol. p. 19.

²⁰ GARCIA, Ivan Simões. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009. p. 32.

²¹ GARCIA, Ivan Simões. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009. p. 32.

²² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. Ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 232.

O princípio da continuidade da relação de emprego traduz o anseio do Direito do Trabalho pela proteção do trabalhador em relação à dispensa imotivada, uma vez que este último estabelece com o trabalho uma relação de dependência. Por isso, via de regra, os contratos de trabalho são por tempo indeterminado, exceto disposição em contrário nos casos em que este é determinado. É interessante, portanto, para o direito laboral a manutenção do trabalho ao longo do tempo.

Outro princípio é o da primazia da realidade sobre a forma, que evidencia a necessidade de observar, para além do instrumento do contrato, seu aspecto formal, deve-se atentar para a realidade, para o caso concreto. Por isso, mesmo que esteja estabelecido formalmente em um contrato um determinado objeto, este princípio evidencia que é necessário analisar a realidade para a aplicação das normas trabalhistas. Há a busca da verdade real²³, devendo ser aplicado por todos os aplicadores do direito, incluindo os operadores e magistrados.

Destarte, todas as funções e princípios do Direito do Trabalho apresentam uma característica em comum, qual seja: a necessidade de regular as relações trabalhistas, retificando juridicamente a ausência de paridade entre seus sujeitos, com o objetivo de garantir a proteção do trabalhador.

1.2. Princípio da Proteção

A partir das análises anteriores, passa-se ao exame do princípio da proteção, o qual se constitui em um verdadeiro norteador do Direito do Trabalho e fundamenta toda a sistemática do ramo justralhista, uma vez que evidencia a finalidade essencial deste último. Assim, este princípio se apresenta como um reflexo da desigualdade na estruturação de poder como uma característica intrínseca ao mercado de trabalho²⁴.

Conforme mencionado anteriormente, o trabalho consiste em uma mercadoria *sui generis*, uma vez que a relação jurídica estabelecida na área trabalhista apresenta uma desigualdade de poder, em que apenas uma das partes pode comprar ou vender a mercadoria força de trabalho.

²³ GARCIA, Ivan Simões. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009. p. 30.

²⁴ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção: fundamento da regulação não-mercantil das relações de trabalho. **Revista OABRJ**, Rio de Janeiro, v.26, p. 81-112, 2008. p. 104.

Por isso, conforme menciona Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva e Carlos Henrique Horn, há um “desequilíbrio estrutural de poder nos mercados de trabalho”²⁵.

O princípio da proteção reconhece a desigualdade existente na relação trabalhista, observando a vulnerabilidade de uma das partes e, por meio do princípio em questão, limita a autonomia privada das partes da relação jurídica laboral com a finalidade de assegurar a liberdade de fato do empregado. Por meio do equilíbrio desta relação, há o fortalecimento do trabalhador e a consequente proteção deste último.

Ainda, o mercado de trabalho expressa as desigualdades de poder neste campo, principalmente, por meio do contrato de trabalho. Majoritariamente, os contratos laborais são caracterizados como contratos de adesão, entendidos como aqueles em que as cláusulas contratuais não são amplamente discutidas entre as partes. Neste caso, estas são impostas por apenas uma das partes, o empresário, não cabendo ao trabalhador a disposição sobre suas cláusulas.

Este desequilíbrio de poder se torna ainda mais evidente quando se identifica que uma das partes tem sua sobrevivência condicionada à realização do trabalho. Logo, o princípio da proteção se fundamenta na ideia de hipossuficiência do trabalhador para justificar a atenção que o Estado deve proporcionar para tentar reequilibrar no plano fático esta desigualdade, devendo o Direito do Trabalho regulamentar a amplitude da autonomia privada, como também as condições mínimas nas negociações coletivas.

Explicando este fenômeno, Silva e Horn mencionam que

(...) a constituição de uma regulação não mercantil de trabalho através da criação e desenvolvimento do Direito do Trabalho se fundamenta em uma premissa básica que expressa o caráter prospectivo e contrafático do Direito. (...) Sob tal pressuposto, o Direito do Trabalho consegue se firmar como um direito ambivalente ou contraditório, posto que promove a mediação e institucionalização do conflito entre vendedores e compradores da força de trabalho, reconhecendo e legalizando os poderes do empresário no âmbito do contrato de trabalho, ao mesmo tempo em que os racionaliza e limita.²⁶

²⁵ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção: fundamento da regulação não-mercantil das relações de trabalho. **Revista OABRJ**, Rio de Janeiro, v. 26, p. 81-112, 2008. p. 84.

²⁶ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção: fundamento da regulação não-mercantil das relações de trabalho. **Revista OABRJ**, Rio de Janeiro, v. 26, p. 81-112, 2008. p. 93.

Em outras palavras, faz-se mister evidenciar que a hipossuficiência tem origem na relação de dependência do empregado em relação ao empregador referente aos meios e estruturas de organização da produção. Ou seja, aquele que não detém os meios de produção não tendo como dispor de sua autonomia, se submete ao contrato de trabalho para garantir a sua subsistência.

Desta forma, o princípio em análise se subdivide em três princípios, os quais permitem entender as questões basilares e estruturais do Direito do Trabalho. A partir desta ramificação, o princípio protetor exterioriza a sua busca pelos valores essenciais presentes no ordenamento jurídico, concretizando a diretriz protetiva inerente ao direito laboral²⁷.

O primeiro deles é o princípio *in dubio pro operário*, o qual também é denominado *in dubio pro misero*, e pode ser entendido por ser um critério interpretativo. Este último, tem o objetivo de balizar a interpretação da norma jurídica quando houver a aplicação desta no caso concreto pelo magistrado. Por isso, diante de mais de um sentido de uma norma, o aplicador do direito deverá optar por aquele que se aproxime mais da atenuação da desigualdade material intrínseca à relação de trabalho.

Portanto, percebendo-se as disparidades de poder em relação às partes da relação jurídica de trabalho, é imperioso que o aplicador do direito interprete as normas de forma mais benéfica à parte mais vulnerável daquela. Contudo, salienta-se que este princípio deve ser aplicado de acordo com padrões de razoabilidade, porquanto não deve ser adotado para corrigir ou integrar uma norma.

O princípio *in dubio pro misero* possui ainda outras dimensões, podendo ser destacadas as funções de orientar no processo de elaboração da norma pelo legislador, bem como de orientar no processo de seleção da norma aplicável ao caso concreto pelos aplicadores do direito.

Por outro lado, há o princípio da norma mais favorável, o qual encontra-se interligado ao princípio mencionado anteriormente. Este, é entendido como um critério de inversão de hierarquia de normas e determina que, na hipótese de mais de uma norma ser aplicável ao caso,

²⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001. p. 42.

independentemente da sua posição hierárquica, deve ser aplicada aquela mais favorável ao trabalhador.

Portanto, não se trata de aplicar uma norma porque ela se encontra em uma posição hierarquicamente superior, mas da aplicação da norma mais favorável aos interesses do trabalhador independentemente da posição que esta ocupa no escalonamento do sistema jurídico.

A importância deste princípio se expressa por estabelecer um núcleo duro de direitos, um *standard* mínimo²⁸ que não pode ser flexibilizado durante o desenvolvimento das relações de trabalho, uma vez que apesar de poder haver alteração de normas, estas somente podem ser modificadas com o fundamento de melhorar as condições de trabalho. Tendo isso em vista, este princípio tem como objetivo delimitar as alterações *in pejus* nas relações de trabalho, restringindo a atuação da autonomia privada com base na busca pela dignidade humana do obreiro e do trabalho como valor social.

Para determinar, na prática, qual a norma aplicável ao caso, o aplicador do direito pode se basear em duas teorias, quais sejam: a teoria da acumulação e a teoria do conglobamento. Primeiramente, a teoria da acumulação determina que sejam reunidos os aspectos favoráveis de cada norma aplicável, ensejando a criação de uma nova “norma” cujo objetivo seria resolver uma situação concreta. Desta forma, esta pode ser classificada como uma solução casuística²⁹.

A teoria do conglobamento, majoritariamente aceita na doutrina e jurisprudência, tem o objetivo de manter a unidade e coerência do ordenamento jurídico, estabelecendo que deve ser aplicada a norma mais favorável em sua totalidade ao caso concreto. Assim, havendo uma pluralidade de normas aplicáveis, deve ser selecionada aquela mais favorável e esta será aplicada em sua integralidade.

A partir disso, Silva e Horn explicitam que:

(...) a crescente opção por um critério intermediário para detectar qual é a norma favorável diante de uma pluralidade de regras. Rejeita-se cada vez mais a comparação regra a regra, pinçando o que é mais favorável em cada convenção ou acordo, com

²⁸ GOMES, Ana Virgínia Moreira. **A aplicação do princípio protetor no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001. p. 56.

²⁹ GARCIA, Ivan Simões. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009. p. 31.

sua acumulação até se chegar ao extremo, e majoritariamente se opta pela comparação de institutos jurídicos semelhantes, de modo a não cindir cláusulas provenientes de fontes diversas, com vistas a aplicar as que forem mais favoráveis. (...) Comparar conjuntos estanques e optar pela aplicação de apenas um deles, como propor o conglobamento total, é posição extremada que deve ser rechaçada em um sistema jurídico que se caracteriza cada vez mais por um diálogo das fontes normativas.³⁰

O terceiro subprincípio é o princípio da condição mais benéfica, também denominado princípio da cláusula mais vantajosa. Antes de sua análise, deve-se ressaltar que o contrato de trabalho é caracterizado por ser de trato sucessivo, uma vez que sua execução se prolonga no tempo. Deste modo, a regra é a da intangibilidade das cláusulas contratuais, que apenas podem ser alteradas se não resultarem em prejuízo para os empregados, exceto “o *ius variandi* do empregador e as situações de caso fortuito e força maior”³¹.

Por isso, por meio deste princípio, pretende-se assegurar a manutenção da condição ou cláusula contratual mais benéfica quando ocorre uma alteração contratual. Ou seja, quando há a superveniência de uma norma menos protetiva, esta não pode afetar os contratos de trabalho em curso, mas apenas os novos contratos que serão celebrados.

Portanto, o princípio da proteção institui-se como um princípio estruturante do Direito do Trabalho, garantindo que não haja a precarização das relações de trabalho e das condições da vida dos trabalhadores. Sobretudo, por meio do reconhecimento da aplicação imediata dos princípios, foi ultrapassada uma visão meramente positivista a respeito destes.

Assim, mister é observar que o artigo 7º da Constituição Federal de 1988 inclui em seu rol de direitos os princípios da progressividade e da vedação do retrocesso social no âmbito constitucional, os quais consolidam a existência de direitos fundamentais em favor dos trabalhadores e, sobretudo, têm como objetivo a garantia da melhoria das condições sociais destes últimos.

Neste ponto, vale mencionar que o princípio da vedação do retrocesso social se caracteriza por ser um princípio constitucional implícito, sendo uma decorrência do bloco de

³⁰ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção: fundamento da regulação não-mercantil das relações de trabalho. **Revista OABRJ**, Rio de Janeiro, v. 26, p. 81-112, 2008. p. 99.

³¹ GOMES, Ana Virgínia Moreira. **A aplicação do princípio protetor no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001. p. 56.

constitucionalidade³². A ideia deste princípio, sobretudo, é a de que após o reconhecimento de um direito fundamental, o Estado não pode retroceder, restringindo este direito concedido sem qualquer benefício. Sendo assim, preleciona Geraldo Magela Melo que o princípio em análise

(...) alude a ideia de que o Estado, após ter implementado um direito fundamental, não pode retroceder, ou seja, não pode praticar algum ato que vulnere um direito que estava passível de fruição, sem que haja uma medida compensatória efetiva correspondente.³³

Nesse sentido, o autor supracitado evidencia que os direitos sociais têm a característica da progressividade. Por isso, tendo em vista as mudanças as quais ocorrem constantemente na sociedade, é necessário que os direitos sociais estejam sempre sendo alterados, para que se adapte às novas realidades sociais. Todavia, estas mudanças, consoante o princípio em questão, somente podem ser realizadas caso sejam benéficas³⁴.

Desta forma, percebe-se que o princípio da vedação do retrocesso social encontra-se muito relacionado ao princípio da progressividade. Por conseguinte, o Direito do Trabalho, enquanto um direito social previsto na Constituição Federal, consagra no caput de seu artigo 7º a “natureza progressiva”³⁵ desta seara do direito, bem como a vedação do retrocesso dos direitos trabalhistas, em específico, e dos demais direitos sociais, reconhecendo que além dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, podem ser admitidos outros os quais visem a melhoria da condição destes últimos.

Outro princípio o qual expressa o viés constitucional do princípio da proteção é o princípio da não-discriminação na seara trabalhista, que tem fundamento no princípio da igualdade disposto no artigo 5º da Constituição Federal e integra, portanto, o rol dos direitos fundamentais. Sendo assim, o princípio em análise identifica uma situação desvantajosa para uma pessoa e, por conseguinte, verifica a necessidade de se aplicar medidas para alcançar uma igualdade material³⁶.

³² MELO, Geraldo Magela. A vedação ao retrocesso e o Direito do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 52, n. 82, p. 65-74, jul./dez. 2010. p. 65.

³³ MELO, Geraldo Magela. A vedação ao retrocesso e o Direito do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 52, n. 82, p. 65-74, jul./dez. 2010. p. 65.

³⁴ MELO, Geraldo Magela. A vedação ao retrocesso e o Direito do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 52, n. 82, p. 65-74, jul./dez. 2010. p. 65-66.

³⁵ MELO, Geraldo Magela. A vedação ao retrocesso e o Direito do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 52, n. 82, p. 65-74, jul./dez. 2010. p. 66.

³⁶ HENRIQUES, Cirley José et al. O princípio da não-discriminação na seara trabalhista. **Revista Athenas de Direito, Política e Filosofia da FDCL**, Minas Gerais, v. 01, ano V, p. 111-137, 2016. Disponível em:

O princípio da não-discriminação é expresso no artigo 7º, inciso XXX da Constituição Federal, o qual proíbe a distinção de salários, exercício de funções e critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, bem como na Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que dispõe acerca da igualdade de salários entre homens e mulheres.

Assim, conforme menciona Silva e Horn:

(...) ainda que se considere que o princípio da proteção seja um princípio no Direito do Trabalho, é também um princípio do direito, sendo possível concluir que existem obstáculos constitucionais à redução dos direitos dos trabalhadores, mesmo através do exercício do poder de reforma por emenda constitucional. Não é suscetível, portanto, neste estado de direito, a redução dos patamares de direitos universalizados de proteção social.³⁷

Isto posto, Ana Virgínia Moreira Gomes salienta que é possível perceber este caráter constitucional do princípio protetor a partir do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III, da Constituição Federal de 1988), que traduz uma máxima de que todas as pessoas devem ter condições mínimas de cidadania³⁸. Sendo assim, a garantia de direitos para salvaguardar a melhoria de pactuação nas relações de trabalho apresenta-se como um meio para alcançar estes patamares mínimos para a concretização de uma sociedade digna e da consolidação dos valores sociais do trabalho. Desta forma, evidencia a autora:

(...) o princípio protetor é um desses instrumentos, ao justificar uma declaração de direitos que garanta condições mínimas imperativas para o desenvolvimento da relação de trabalho, na qual se respeite a dignidade do empregado, representando a concretização dos valores expressos na Carta de 1988.³⁹

O reconhecimento dos direitos assegurados aos trabalhadores não somente como direitos de estatura constitucional, como também como direitos fundamentais, expressa uma

http://www.fdel.com.br/revista/site/download/fdel_athenas_ano5_vol1_2016_artigo6.pdf Acesso em: 04 jun. 2019. p. 112.

³⁷ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção: fundamento da regulação não-mercantil das relações de trabalho. **Revista OABRJ**, Rio de Janeiro, v. 26, p. 81-112, 2008. p. 21.

³⁸ GOMES, Ana Virgínia Moreira. **A aplicação do princípio protetor no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001. p. 41.

³⁹ GOMES, Ana Virgínia Moreira. **A aplicação do princípio protetor no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001. p. 42.

tendência à expansão da dimensão pública nas relações trabalhistas⁴⁰. Ainda, a expansão da interpretação e reconhecimento dos direitos fundamentais enseja uma proteção maior aos trabalhadores para que estes sejam menos submetidos aos constrangimentos do mercado de trabalho e do poder do empregador. Por isso, Sayonara Grillo Coutinho da Silva evidencia que

(...) os limites fáticos ao pleno desenvolvimento da personalidade humana já não estão mais definidos apenas pelos muros físicos das fabricas e da vigilância no local de trabalho, é axial que os mecanismos normativos de emancipação se espriam para outros territórios.⁴¹

A proteção conferida especificamente ao empregado, neste contexto, apresenta-se como um fim a ser alcançado pelo Direito do Trabalho, uma vez que a subordinação jurídica, a superioridade hierárquica do empregador, a dependência econômica do empregado, o comprometimento da pessoa e a possível ignorância dos seus direitos foram as principais razões da existência do princípio da proteção. Este último, ademais, resulta da imperatividade do direito laboral, uma vez que a intervenção estatal nesta seara é imperativa e uma questão de ordem pública.

Em suma, o princípio protetor garante o equilíbrio do poder de direção por parte do empregador e, por outro lado, a subordinação do empregado. Portanto, o princípio em análise tem a igualdade como pressuposto a garantia de direitos mínimos os quais têm como objetivo assegurar a dignidade do obreiro, estabelecendo a indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

1.3. Subordinação

A partir das noções anteriores, é necessário o exame das características da relação de emprego, uma vez que a configuração deste vínculo jurídico assegura a aplicação de princípios, regras e institutos específicos do Direito do Trabalho nesta modalidade⁴². Além disso, os mencionados institutos asseguram que sejam respeitados direitos mínimos para a configuração da relação de emprego.

⁴⁰ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Direitos Fundamentais, Garantismo e Direito do Trabalho. **Rev. TST**, Brasília, v. 77, n. 3, p. 274-292, jul./set. 2011. p. 09.

⁴¹ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Direitos Fundamentais, Garantismo e Direito do Trabalho. **Rev. TST**, Brasília, v. 77, n. 3, p. 274-292, jul./set. 2011. p. 09.

⁴² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. Ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 124.

Nesse sentido, a relação de emprego se diferencia das demais relações de trabalho por possuir requisitos próprios para a sua verificação, estes que devem constar no plano fático simultaneamente, quais sejam: a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação. Delgado preleciona, ainda, que para além destes, são elementos fático-jurídicos desta última a prestação de trabalho por pessoa física e a pessoalidade do trabalhador⁴³.

O artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas dispõe acerca da indispensabilidade dos mencionados pressupostos, aduzindo que: “(...) considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”⁴⁴. Além disso, prevê o artigo 2º deste diploma legal, ainda, que “(...) considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”⁴⁵.

No entanto, apesar da imprescindibilidade da observância dos elementos que formam a relação jurídica, uma vez que a união indissolúvel destes permite a configuração da relação jurídica em análise, faz-se mister perceber que a subordinação é o elemento fático-jurídico que diferencia a relação empregatícia de outras modalidades de trabalho.

Passando-se à análise do elemento subordinação, para Delgado há a noção de um estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores⁴⁶. Por conseguinte, ensina que há verdadeira contraposição entre o poder de direção existente no contexto da relação laboral e a sujeição do empregado. Sujeição esta que deriva de uma situação jurídica que surge na pactuação do contrato de trabalho, em que o empregado transfere a sua autonomia da vontade para o empregador, de forma que este último exerça o poder de direção sobre a atividade que o primeiro desempenhará.

A subordinação no contexto do contrato de trabalho, outrossim, deve ser observada de forma objetiva, uma vez que não recai sobre a pessoa do trabalhador, mas sobre o modo de realização da prestação do serviço. Delgado salienta que se a relação de subordinação for

⁴³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. Ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 311.

⁴⁴ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, maio. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 13 set. 2018.

⁴⁵ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, maio. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 13 set. 2018.

⁴⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. Ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 325.

entendida sob o prisma subjetivo, não seria possível entender de que forma ocorre a relação de emprego no caso de altos empregados e trabalhadores intelectuais⁴⁷. Portanto, este doutrinador conclui que o aspecto subjetivo desta relação pode ser entendido de forma mais próxima ao conceito de dependência, partindo-se de uma análise do artigo 3º da CLT.

Assim, assevera Delgado que a:

(...) a subordinação é um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre o trabalhador e o tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do serviço.⁴⁸

Ademais, Bezerra Leite esclarece que o empregador exerce poderes que se configuram como corolários do direito de propriedade, estando o trabalhador em um estado de subordinação jurídica e, muitas vezes, em situação de dependência econômica⁴⁹. Explica o autor, nesse sentido, que as lesões a direitos da personalidade dos trabalhadores, inclusive, acontecem neste momento em que não há verdadeira paridade de forças.

Por outro lado, Mozart Russomano destaca que a característica da relação de emprego que a individualiza em relação a outras relações jurídicas se refere à dependência do trabalhador em face do empregador⁵⁰. Consoante o entendimento do autor, este é o ponto que distingue a relação de emprego de todas as outras relações jurídicas no âmbito do direito.

Já na concepção de Miguel Nin Ferreira, a subordinação deriva do contrato de emprego e estabelece os direitos do empregador de direção e comando, determinando as condições do processo produtivo; direito de controle, o qual consiste na fiscalização do trabalho; além do direito de aplicar penalidades disciplinares em caso de descumprimento de deveres inerentes ao contrato de trabalho⁵¹. Por outro lado, o empregado tem os deveres de obediência, diligência e fidelidade.

⁴⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. Ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 325.

⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. Ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 325.

⁴⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 58.

⁵⁰ RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 5. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1976. p. 92.

⁵¹ FERREIRA, Miguel Nin. *Apud* Délio Maranhão Hipossuficiência e subordinação jurídica nas relações de trabalho contemporâneas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 40, p. 97-127, jan./jun. 2012. Disponível em: <http://>. Acesso em: 07 maio 2018. p. 17.

A subordinação, consoante entendimento doutrinário, pode ter algumas classificações. Dentre elas, há a subordinação clássica, desenvolvida por Maurício Godinho Delgado, a qual surge a partir da celebração do contrato de trabalho e se manifesta pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o trabalhador de acordo com o modo da realização da prestação laborativa por este último⁵².

Outra forma de subordinação é classificada como objetiva, que pode ser definida como a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do empregador, vinculando-se a subordinação a um critério exclusivamente objetivo, qual seja traduzir a uma relação de coordenação ou participação integrativa e colaborativa, de forma que a atividade do trabalhador siga em harmonia com a atividade da empresa.

Há também a subordinação estrutural, a qual se expressa a partir da inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, acolhendo sua dinâmica de organização e funcionamento.

Quanto ao tema, Mendes e Chaves Júnior evidenciam a existência de um tipo de subordinação denominada estrutural-reticular. Para entendê-la, explicam que a subordinação constitui um elemento de identificação e unificação para que um trabalhador seja tutelado pela CLT⁵³. Sobretudo, segundo os autores, a subordinação é o pressuposto para que o empregador contrate a força de trabalho para finalidades específicas as quais ele mesmo define e o empregado se compromete a desenvolver estas atividades conforme determina o primeiro⁵⁴.

Os mencionados autores entendem, ainda, que a subordinação se apresenta como uma síntese de diversos elementos socioeconômicos⁵⁵, os quais permeiam “o conceito de liberdade

⁵² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. Ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 330.

⁵³ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação Estrutural-Reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007. p. 130.

⁵⁴ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação Estrutural-Reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007. p. 131.

⁵⁵ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação "Estrutural-Reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007. p. 131.

formal, pela capacidade de organização sócio-política do trabalho e pelo grau de controle da atividade produtiva do empregado”⁵⁶, fatores que acabam gerando a estratificação do trabalho⁵⁷.

Outrossim, Mendes e Chaves Júnior evidenciam que a subordinação, portanto, não se caracteriza como a causa da relação de emprego⁵⁸, mas como uma consequência desta última. Inclusive, explicitam que constitui a relação de emprego é a alienação da força de trabalho do empregado ao empregador⁵⁹.

Assim, a subordinação estrutural-reticular surge a partir do seccionamento das atividades da empresa, uma vez que o empregador pode ser um feixe de entidades, empresas ou pessoas⁶⁰, ou seja, de “empresas-rede”⁶¹. E, neste panorama, esta subordinação de caráter diferenciado não existe em face apenas do empregador “clássico”, como também em relação ao conjunto supracitado.

Mesmo em relação aos trabalhadores autônomos-dependentes, os autores entendem que há subordinação jurídica, ainda que difusa, diferida e latente⁶², quase imperceptível, o que justificaria a aplicação da CLT a eles. Isto porque, este trabalhador, considerado como autônomo, não possui nenhum controle sobre a atividade econômica em si⁶³.

⁵⁶ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação Estrutural-Reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007. p. 131.

⁵⁷ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação Estrutural-Reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007. p. 131.

⁵⁸ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação Estrutural-Reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007. p. 132.

⁵⁹ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação Estrutural-Reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007. p. 134.

⁶⁰ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação Estrutural-Reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007. p. 137.

⁶¹ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação Estrutural-Reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007. p. 140.

⁶² MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação Estrutural-Reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007. p. 141.

⁶³ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação Estrutural-Reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007. p. 141.

Ou seja, a subordinação estrutural-reticular está relacionada à esta prestação de serviços em uma empresa, em que o empregado adere às atividades daquela ou em uma de suas unidades empresariais, através de um contrato de trabalho autônomo. Há, nesse sentido, uma certa impessoalidade na disposição do trabalho, mas aquele empregado foi contratado para desenvolver uma atividade, e não um resultado⁶⁴.

Ademais, os autores entendem que o seccionamento das atividades adotado por estas “empresas-rede” transfere os riscos da atividade econômica, mesmo que de forma parcial, ao trabalhador⁶⁵.

Por conseguinte, Mendes e Chaves Júnior ressaltam a importância de entender a subordinação jurídica de forma dinâmica⁶⁶, porquanto ela não está relacionada de forma intrínseca ao “uso da voz do empregador, do supervisor, ou do capataz (...) ela pode se formar na retina dos múltiplos agentes econômicos coordenados pela unidade estrutural-reticular pode ser verificada partir de múltiplas formas de controle e mando como por exemplo, por meio de regulamentos, contratos e manuais de uso de máquinas⁶⁷.

Em outras palavras, há uma verdadeira “ressignificação” do conceito de subordinação, de forma que se compreende que a subordinação jurídica não surge apenas do poder diretivo do empregador ao comandar os serviços executados, podendo

(...) ser então ‘reticular’, também nesse sentido e através de instrumentos jurídicos de associação empresaria, onde nenhuma atividade econômica especializada é desenvolvida pelo suposto empregador (...) suposto, não porque em verdade não o seja, mas por não ser o único empregador.⁶⁸

⁶⁴ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação Estrutural-Reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007. p. 141.

⁶⁵ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação Estrutural-Reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007. p. 141.

⁶⁶ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação Estrutural-Reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007. p. 142.

⁶⁷ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação Estrutural-Reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007. p. 144.

⁶⁸ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação Estrutural-Reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007. p. 215.

De outro giro, há também o reconhecimento pela doutrina, por meio do direito comparado, da figura da parassubordinação, a qual surgiu no direito italiano e está relacionada aos trabalhadores que, mesmo não subordinados, são hipossuficientes, ou seja, economicamente dependentes⁶⁹. Ou seja, é uma perspectiva que se difere da subordinação clássica, que pode ser definida como “uma ideia de heterodireção patronal, forte e constante, da prestação laborativa, em seus diversos aspectos”⁷⁰.

O problema que surgia diante desta definição clássica é que muitos trabalhadores não se enquadravam nesta noção tradicional de subordinação, o que os afastava da proteção jurídica do Direito do Trabalho. Por isso, começaram a ser denominados de “autônomos”, mesmo que não tivessem real liberdade acerca da atividade econômica realizada e, por outro lado, passam a suportar os riscos desta última, encontrando-se fora da esfera de proteção do Direito do Trabalho⁷¹.

Por conseguinte, na atualidade, há vínculos de emprego em que a subordinação se faz presente de forma mais sutil e indireta⁷². Assim, Porto diferencia a subordinação e a parassubordinação de acordo com a “intensidade do poder diretivo do tomador de serviços”⁷³, sendo a segunda caracterizada por um exercício do poder diretivo de forma mais branda e de instruções mais genéricas ao trabalhador acerca da prestação dos serviços⁷⁴.

Para Mozart Victor Russomano, a dependência, que ele estabelece como elemento diferenciador da relação de emprego, pode ser subdividida de acordo com o que o autor denomina de “teorias” que a explicam⁷⁵. A primeira teoria consiste na dependência econômica. Segundo o autor, esta é defendida pelos doutrinadores que entendem que o que caracteriza e individualiza a relação de emprego é a dependência do empregado em relação ao salário, sendo

⁶⁹ PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação como forma de discriminação. **RDRST**, Brasília, vol. 03, n. 01, p. 138-154, jan./jun. 2017. p. 141.

⁷⁰ PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação como forma de discriminação. **RDRST**, Brasília, vol. 03, n. 01, p. 138-154, jan./jun. 2017. p. 139.

⁷¹ PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação como forma de discriminação. **RDRST**, Brasília, vol. 03, n. 01, p. 138-154, jan./jun. 2017. p. 140.

⁷² PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação como forma de discriminação. **RDRST**, Brasília, vol. 03, n. 01, p. 138-154, jan./jun. 2017. p. 140.

⁷³ PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação como forma de discriminação. **RDRST**, Brasília, vol. 03, n. 01, p. 138-154, jan./jun. 2017. p. 144.

⁷⁴ PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação como forma de discriminação. **RDRST**, Brasília, vol. 03, n. 01, p. 138-154, jan./jun. 2017. p. 144.

⁷⁵ RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 5. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1976. p. 92-93.

sua subordinação derivada da dependência econômica do empregado em relação ao empregador. No entanto, Russomano tece críticas a esta posição:

(...) existem empregados economicamente independentes, de modo que os fatos comuns, em que se baseia a teoria da dependência econômica, são destruídos pelos fatos menos comuns, mas igualmente valiosos, que nos demonstram existirem empregados sem subordinação de ordem pecuniária a quem quer que seja.⁷⁶

Além disso, o supracitado autor menciona a teoria da dependência técnica⁷⁷, a qual se refere ao fato de que o empregado não exerce suas funções de acordo com a sua própria vontade, devendo fazê-las conforme as orientações e exigências do empregador. Ou seja, o trabalhador não pode usar a sua técnica particular e, além disso, está condicionado a obedecer às ordens do empregador. Com relação a este segundo aspecto, este diz que há uma dependência pessoal e jurídica e, por outro lado, quanto ao dever de não utilizar suas técnicas pessoais para o desenvolvimento do trabalho, Russomano estabelece críticas. Isto porque, conforme explica, há empregados especialistas, os quais, pela natureza do trabalho desenvolvido, possuem liberdade técnica na prestação de seus serviços, instituindo novos métodos e formas de orientação dos empreendimentos.

A terceira teoria abordada por Russomano se refere à dependência hierárquica ou pessoal, a qual confere ao empregador o direito de dar ordens aos empregados⁷⁸. Desta forma, o autor evidencia que a subordinação deriva da possibilidade de o empregado ser dirigido e fiscalizado pelo empregador. Desta forma, esclarece que esta subordinação tem natureza jurídica, uma vez que surge de um contrato reconhecido pelo direito e se fundamenta na necessidade de uma hierarquia funcional nas estruturas de trabalho. Desta forma, a organização destas últimas é realizada pelo empregador, que assume os encargos e responsabilidades dos riscos da atividade desenvolvida.

Há também a teoria da dependência social, que surge a partir da conexão dos entendimentos da dependência econômica e dependência hierárquica. Consoante esta vertente, a relação de emprego se diferencia das demais pela criação de uma dependência econômica por

⁷⁶ RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 5. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1976. p. 93.

⁷⁷ RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 5. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1976. p. 93.

⁷⁸ RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 5. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1976. p. 94.

parte do empregado em relação ao empregador e, por outro lado, há a dependência hierárquica, admitindo-se excepcionalmente que mesmo se não houver a dependência econômica, pode ser configurada a relação de emprego.

Portanto, a partir de todas as teorias analisadas, Russomano afirma que a teoria mais aceita seria a que justifica a subordinação a partir de um critério de dependência hierárquica, uma vez que é possível a verificação da existência de uma relação de emprego mesmo nos casos em que a dependência econômica não é verificada⁷⁹.

Outrossim, ao abordar a temática, Augusto César Leite de Carvalho explicita que a subordinação jurídica é formada pela subordinação e pelo poder de comando⁸⁰. Primeiramente, este último esclarece que a subordinação pode ser econômica, a qual era entendida como a dependência do empregado em relação ao salário, mas que hoje vem sendo relativizada devido à especialização e qualificação do empregado para executar as atividades, que o tornam cada vez menos dependentes do empregador para subsistirem.

Ademais, menciona que pode também ser classificada em subordinação técnica, que era entendida como o fato de que o empregador tinha o monopólio do conhecimento técnico sobre as formas de produção, mas que hoje vem se invertendo este método, fazendo com que o empregador dependa do empregado.

Além destas, evidencia também a existência da subordinação social, que consiste na fusão da subordinação econômica com a jurídica e da subordinação moral, que se fundamenta no vínculo moral gerador de deveres que pressupõe relações humanas interpessoais geralmente inexistentes entre empregador e empregado, causando retração na legislação trabalhista. Assim, o mencionado autor assevera que a doutrina entende que a partir da relação contratual surge para o empregado o estado de subordinação, enquanto para o empregador nasce o poder hierárquico.

Na concepção de Garcia, a subordinação que caracteriza a relação de trabalho é a denominada subordinação jurídica, a qual se refere à obediência do empregado em relação às

⁷⁹ RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 5. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1976. p. 94.

⁸⁰ CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati: 2011. p. 120.

ordens do empregador, devido à sua hipossuficiência⁸¹. Assim, reconhecendo a subordinação econômica do empregado, menciona que apesar de esta estar presente na maioria das relações de emprego, é possível se pensar em exceções a esta conjuntura.

Ademais, Garcia menciona que a subordinação a qual caracteriza a relação de emprego não se trata de uma subordinação técnica, uma vez que apesar de na maioria das relações de emprego haver a transferência parcial de técnicas do empregador, deve-se reconhecer que na atualidade há situações em que o empregado detém este conhecimento, possuindo uma especialidade técnica⁸².

Entende Vólia Bonfim Cassar, por outro lado, que a subordinação técnica deriva do domínio da técnica da produção de bens e serviços, não possuindo o trabalhador a liberdade na execução de suas tarefas⁸³. No entanto, explicita que este critério não é suficiente para a caracterização da subordinação.

Já quanto à subordinação econômica, a autora a define como a necessidade do trabalhador em relação ao trabalho para garantir sua subsistência. Todavia, admite que o trabalhador pode não depender economicamente do empregado, sem que isto descaracterize a relação de emprego.

Portanto, Cassar conclui que o critério para a verificação da subordinação adotado pelo legislador é o da subordinação jurídica, sendo esta última decorrente da lei e se expressa a partir do poder diretivo do empregador⁸⁴. Desta forma, este último, o empregado tem o dever de se submeter à estas ordens, mesmo aqueles profissionais denominados “altos empregados”. Por conseguinte, explica:

(...) a subordinação sempre está presente na relação de emprego, algumas vezes mais intensa, outras de modo menos intenso. Quanto mais o empregado é elevado na escala hierárquica da empresa, ou quanto mais técnico ou intelectual é o trabalho, normalmente a subordinação fica mais sublime, tênue, frágil. Contrariamente, quando o empregado é revertido do cargo de confiança para a função efetiva, a subordinação se intensifica.⁸⁵

⁸¹ GARCIA, Ivan Simões. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009. p. 44.

⁸² GARCIA, Ivan Simões. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009. p. 45.

⁸³ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2007. p. 270.

⁸⁴ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2007. p. 271.

⁸⁵ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2007. p. 271.

Além disso, a supracitada autora subdivide a subordinação em dois tipos: a subordinação direta e a subordinação indireta. A primeira pode ser definida como aquela em que as ordens aos empregados derivam diretamente dos sócios ou diretores da empresa. Já quanto à indireta, esta pode ser definida como aquela em que as ordens chegam ao trabalhador por terceiros, por intermediários. Vale mencionar que a autora salienta que esta última não descaracteriza a relação de emprego.

Ainda, realiza uma diferenciação quanto à subordinação objetiva e subjetiva. A primeira ocorre quando a subordinação é realizada em relação ao próprio trabalhador, quando este é o objeto do poder de comando. Já quando a subordinação é objetiva, o poder diretivo do empregador se refere unicamente ao trabalho executado. Outrossim, explicita que o legislador adotou a segunda para caracterizar a relação de emprego, isto porque o empregador determina somente como o serviço será prestado, e não na submissão da pessoa do empregador àquele. Portanto, o empregador dirige a prestação do serviço, mas não a pessoa do empregado.

Apesar das diversas compreensões acerca da subordinação, entende-se na atualidade que a subordinação é jurídica, uma vez que surge a partir do contrato de trabalho, o qual dispõe acerca da execução de uma prestação de serviços pelo empregado em um empreendimento econômico de responsabilidade do empregador, que assume os riscos da atividade econômica, surgindo direitos e deveres recíprocos, tanto relativos ao trabalho, como também acerca da remuneração.

Outrossim, necessário evidenciar a posição de Silva e Horn no sentido de que a construção da subordinação do empregado no contrato de trabalho evidencia um favorecimento à acumulação, simultaneamente à submissão deste ao complexo de regras do Direito do Trabalho⁸⁶. Nesse sentido, admite-se que enquanto a figura do empregador representa um “poder”, a figura do obreiro se relaciona àquele “sem poder social algum”.

Por conseguinte, deve-se perceber que a subordinação jurídica estabelece com a vulnerabilidade uma ligação intrínseca. Conforme pode-se perceber, o empregado apresenta uma vulnerabilidade no sentido de estar submetido às vontades do empregador e, sobretudo, ao fato de que sua mão-de-obra não pode ser afastada da pessoa do empregado. Por isso, os

⁸⁶ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção: fundamento da regulação não-mercantil das relações de trabalho. **Revista OABRJ**, Rio de Janeiro, v. 26, p. 81-112, 2008. p. 93.

princípios e, essencialmente, o princípio protetor, estabelece os parâmetros mínimos para que haja a limitação de possíveis arbitrariedades devido ao poder diretivo do empregador.

Neste ponto, é válido mencionar que Carvalho entende que o conceito legal de empregado define o empregado como “o destinatário da proteção trabalhista”⁸⁷. O autor, desta forma, explicita que alguns doutrinadores reconhecem que na atualidade há trabalhadores subordinados que necessitam de maior proteção jurídica, enquanto outros, como “altos empregados” (exemplificados por este como gerentes, diretores técnicos, etc.) poderiam negociar diretamente com o empregador e são alvo de demasiada proteção que os restringiam de estipular livremente suas condições de trabalho.

O autor, então, evidencia que existe o posicionamento de que há a tendência de determinar a existência de subordinações diferenciadas, de forma que haja uma gradação na proteção. Esta proteção, segundo o autor, deve se basear na debilidade contratual em detrimento da intensidade de subordinação. Assim, evidencia que “(...) a necessidade econômica e social é que determinará maior ou menor incidência da regra tutelar, num verdadeiro reencontro do direito do trabalho com a teoria da hipossuficiência.”⁸⁸

Assim, entende Garcia que a subordinação pode ser graduada de acordo com as especificidades da relação de trabalho, admitindo que na atualidade se discute a possibilidade de conferir um patamar protetivo diferenciado nessas situações⁸⁹. Exemplificando, este menciona que promoções ou alterações de cargos ou funções poderiam gerar uma reclassificação jurídica dos empregados.

Em contrapartida, Miguel Nin Ferreira entende que a partir da assimetria nas relações de trabalho e do reconhecimento da hipossuficiência, a dimensão de maior ou menor autonomia dos trabalhadores exercida pelo empregado no trabalho não afeta a subordinação, uma vez que apenas o empregador continua detendo os fatores de produção de bens e serviços⁹⁰. Para continuar exercendo seu labor, o empregado continuará dependendo dos meios ofertados pelo empregador, se submetendo às suas condições para executar o trabalho.

⁸⁷ CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati: 2011. p. 111.

⁸⁸ CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011. p. 111.

⁸⁹ GARCIA, Ivan Simões. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009. p. 45.

⁹⁰ FERREIRA, Miguel Nin. Hipossuficiência e subordinação jurídica nas relações de trabalho contemporâneas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 40, p. 97-127, jan./jun. 2012. Disponível em: <http://>. Acesso em: 07 maio 2018. p. 35.

Portanto, diante de todo o exposto, percebe-se que a configuração da relação de emprego demanda a existência de um requisito diferenciador das demais relações de trabalho: a subordinação. Este elemento, caracterizado como uma subordinação jurídica pelos doutrinadores, representa o fundamento para a aplicação dos princípios e funções do Direito do Trabalho, uma vez que legitima o poder diretivo do empregador e a consequente submissão do empregado às suas ordens. Nesse sentido, toda a sistemática trabalhista se baseia nesta ideia de dependência e hipossuficiência para sua estruturação como disciplina.

Todavia, é necessário observar que há uma recorrente relativização da subordinação, tendo reconhecido alguns autores que alguns empregados demandam menor proteção deste ramo do direito.

2 A REFORMA TRABALHISTA

2.1. O capitalismo, as crises e a flexibilização do trabalho

O modelo capitalista enquanto estrutura econômica atual se sustenta em uma nítida separação entre aqueles que detém o capital e os que exercem o trabalho para produção de bens e serviços⁹¹. Tal modelo econômico, ademais, pressupõe a existência de crises cíclicas⁹², as quais ensejam a necessidade de reconfigurações dentro do próprio sistema para sua subsistência⁹³.

Com efeito, a austeridade, enquanto um “processo de implementação de políticas e de medidas econômicas que conduzem à disciplina, ao rigor e à contenção econômica, social e cultural”⁹⁴, vem sendo aplicada em uma perspectiva sociológica. Desta forma, a austeridade apresenta-se como uma lógica a qual estabelece que as soluções para as crises, sejam estas últimas dos mercados financeiros, políticas, econômicas ou sociais, estão relacionadas às privações subjetivas ou objetivas dos indivíduos⁹⁵.

Ou seja, a austeridade vem sendo aplicada moldando a sociedade em relação à crise, mesmo que acabe gerando implicações como o agravamento da desigualdade social ou o empobrecimento em massa⁹⁶. Por conseguinte, António Casimiro Ferreira explicita que a sociedade da austeridade é:

⁹¹ DINIZ, C. A. O.; Guimarães, Rogério Nogueira. Capitalismo e suas crises econômicas: a utilização do consumo como forma de enfrentar a recessão. In: XXI Encontro Nacional do CONPEDI, Uberlândia, 2012. **Anais do XXI Encontro Nacional do CONPEDI**. Florianópolis-SC: Fundação Boiteux, 2012. v. 1. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=28dd2c7955ce9264>>. Acesso em: 14 março 2019. p. 03.

⁹² GIL, Eric. **Crises econômicas: os ciclos sincronizados do capitalismo**. [S. l.], 2 fev. 2016. Disponível em: <<https://www.pragmatismopolitico.com.br/2016/02/crises-economicas-os-ciclos-sincronizados-do-capitalismo.html>>. Acesso em: 14 março 2019.

⁹³ GONDIM, T. P.; SILVA, S. G. C. L. Austericídio e Reforma Trabalhista: a gramática de exceção contida no Projeto de Lei 6787/2016. In: RAMOS, Gustavo Teixeira et al (Org.). **O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência**. 1ed.Bauru, Canal 6, p. 360-366, 2017. p. 01.

⁹⁴ FERREIRA, António Casimiro. A sociedade de austeridade: Poder, medo e direito do trabalho de exceção. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, [s.i.], n. 95, p.119-136, dez. 2011. OpenEdition. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.4000/rccs.4417>>. Acesso em: 05 maio 2018. p. 119.

⁹⁵ FERREIRA, António Casimiro. A sociedade de austeridade: Poder, medo e direito do trabalho de exceção. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, [s.i.], n. 95, p.119-136, dez. 2011. OpenEdition. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.4000/rccs.4417>>. Acesso em: 05 maio 2018. p. 119.

⁹⁶ FERREIRA, António Casimiro. A sociedade de austeridade: Poder, medo e direito do trabalho de exceção. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, [s.i.], n. 95, p.119-136, dez. 2011. OpenEdition. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.4000/rccs.4417>>. Acesso em: 05 maio 2018. p. 120.

(...) orientada pela hipótese de que a fórmula conhecida de contenção das despesas do Estado, privatização do setor público, aumento dos impostos, diminuição dos salários e liberalização do direito do trabalho corresponde uma lógica sociológica de naturalização das desigualdades.⁹⁷

Assim, o autor supracitado menciona que os custos da recuperação dos Estados em relação às crises, conforme a economia da austeridade, vem sendo repassados para os cidadãos, sob o argumento de que estes últimos são a solução para o momento econômico. Por isso, o autor evidencia que esta “transferência requer força moral e política da autoridade que fundamente o reconhecimento e a legitimação da austeridade e que constitua a razão da submissão voluntária”⁹⁸.

Por conseguinte, nos últimos anos, estas crises cíclicas vêm sendo utilizadas como um instrumento para impor não apenas a sociedade como um todo, mas, principalmente, aos trabalhadores, o ritmo do mercado capitalista⁹⁹. Ademais, este movimento de “austerização”¹⁰⁰ vem se fortalecendo, sobretudo, por uma ideia que vem sendo difundida pelo governo de que não há outra alternativa, a não ser esta, para a resolução dos problemas advindos das crises no sistema capitalista¹⁰¹.

Portanto, na concepção de Ferreira, a austeridade pode ser caracterizada como um modelo político-liberal consequencialista e utilitarista¹⁰², de modo que sacrifícios por parte da sociedade tornam-se “justos” se aumentarem o bem-estar. Todavia, o autor salienta que as

⁹⁷ FERREIRA, António Casimiro. A sociedade de austeridade: Poder, medo e direito do trabalho de exceção. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, [s.i.], n. 95, p.119-136, dez. 2011. OpenEdition. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.4000/rccs.4417>>. Acesso em: 05 maio 2018. p. 120.

⁹⁸ FERREIRA, António Casimiro. A sociedade de austeridade: Poder, medo e direito do trabalho de exceção. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, [s.i.], n. 95, p.119-136, dez. 2011. OpenEdition. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.4000/rccs.4417>>. Acesso em: 05 maio 2018. p. 120.

⁹⁹ GONDIM, T. P.; SILVA, S. G. C. L. Austericídio e Reforma Trabalhista: a gramática de exceção contida no Projeto de Lei 6787/2016. In: RAMOS, Gustavo Teixeira et al(Org.). **O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência**. 1ed.Bauru: Canal 6, 2017, [s.i.]. p. 02.

¹⁰⁰ FERREIRA, António Casimiro. A sociedade de austeridade: Poder, medo e direito do trabalho de exceção. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, [s.i.], n. 95, p.119-136, dez. 2011. OpenEdition. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.4000/rccs.4417>>. Acesso em: 05 maio 2018. p. 120.

¹⁰¹ FERREIRA, António Casimiro. A sociedade de austeridade: Poder, medo e direito do trabalho de exceção. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, [s.i.], n. 95, p.119-136, dez. 2011. OpenEdition. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.4000/rccs.4417>>. Acesso em: 05 maio 2018. p. 120.

¹⁰² FERREIRA, António Casimiro. A sociedade de austeridade: Poder, medo e direito do trabalho de exceção. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, [s.i.], n. 95, p.119-136, dez. 2011. OpenEdition. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.4000/rccs.4417>>. Acesso em: 05 maio 2018. p. 120.

medidas de austeridade, em um contexto de desigualdade social, tendem a agravar estas condições, já que estas “penalizam os cidadãos de menores rendimentos”¹⁰³.

Neste ponto, vale mencionar a concepção de Silva e Gondim, os quais explicitam que:

(...) a austeridade, enquanto um modelo político-econômico, passou a orientar reformas estruturais que implementam um projeto de erosão dos direitos sociais e de liberalização econômica da sociedade. No Brasil, sua instituição se caracteriza como um verdadeiro ‘austericídio’ por comprometer o projeto de desenvolvimento nacional e de crescimento com distribuição de renda.¹⁰⁴

A partir do reconhecimento e aplicação das medidas de austeridade na seara do Direito do Trabalho por meio, inclusive, de reformas, há a instituição do Direito do Trabalho de Exceção, o qual se caracteriza pelo rompimento com os conceitos basilares que sustentam esta seara do direito, inclusive minorando ou eliminando a proteção do trabalhador. Nesse contexto, Ferreira menciona que:

(...) as funções protetoras do direito do trabalho são questionadas, nomeadamente, quando se altera de uma forma radical as questões relacionadas com o tempo de trabalho e descanso, se facilita o processo de despedimento e se minimiza o papel da negociação coletiva.¹⁰⁵

O Direito do Trabalho de Exceção, assim, favorece a flexibilização das normas, bem como permite a legalização de práticas sociais ilegítimas¹⁰⁶, mesmo que, para isso, devam ser negadas as funções essenciais do Direito do Trabalho. Assim, é assegurada:

(...) a concretização da flexibilidade negativa do mercado de trabalho em suas diferentes dimensões (salarial, de vínculo empregatício, do emprego e de habilidade) e os trabalhadores são desprovidos de uma série de formas de garantia relacionadas

¹⁰³ FERREIRA, António Casimiro. A sociedade de austeridade: Poder, medo e direito do trabalho de exceção. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, [s.i.], n. 95, p.119-136, dez. 2011. OpenEdition. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.4000/rccs.4417>>. Acesso em: 05 maio 2018. p. 125.

¹⁰⁴ GONDIM, T. P.; SILVA, S. G. C. L. Austericídio e Reforma Trabalhista: a gramática de exceção contida no Projeto de Lei 6787/2016. In: RAMOS, Gustavo Teixeira et al(Org.). **O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência**. 1ed.Bauru: Canal 6, 2017, [s.i.]. p. 02.

¹⁰⁵ FERREIRA, António Casimiro. A sociedade de austeridade: Poder, medo e direito do trabalho de exceção. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, [s.i.], n. 95, p.119-136, dez. 2011. OpenEdition. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.4000/rccs.4417>>. Acesso em: 05 maio 2018. p. 130.

¹⁰⁶ FERREIRA, António Casimiro. A sociedade de austeridade: Poder, medo e direito do trabalho de exceção. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, [s.i.], n. 95, p.119-136, dez. 2011. OpenEdition. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.4000/rccs.4417>>. Acesso em: 05 maio 2018. p. 131.

ao trabalho que estruturam o Estado social, sob o discurso do medo e da insegurança.¹⁰⁷

Nesse sentido, o discurso do medo constitui-se como um fomentador da “conversão da narrativa da austeridade em modelo político-social dominante, assegurando a prioridade absoluta dos valores morais do neoliberalismo econômico e laboral”¹⁰⁸.

De outro giro, acerca das atuais reformas ocorridas no Brasil, Miraglia e Cerqueira salientam que estas estão relacionadas à doutrina ultraliberal, a qual emerge de forma conjunta ao modelo econômico neoliberal para “desmantelar” o Welfare State nos anos 1980:

(...) passa-se a modificar o direito especializado de acordo com as ‘supostas’ necessidades do mercado. Tais reformas culminam na diminuição ou supressão da proteção ao trabalhador (...) garantindo aos detentores dos meios de produção ainda mais lucro e poder, ampliando a desigualdade fática existente entre os polos da relação jurídica.¹⁰⁹

Ao analisar esta conjuntura, observa-se que a compreensão do neoliberalismo perpassa o seu conceito enquanto uma ideologia ou política econômica, se constituindo em uma racionalidade que incentiva as ações do Estado e da sociedade¹¹⁰. São discursos e práticas as quais determinam a aplicação do “princípio da concorrência”¹¹¹ em diversos aspectos do governo.

Assim, nestes momentos de tensão na seara econômica, há o recrudescimento da flexibilização do trabalho, uma vez que esta política se fundamenta na intenção de diminuir o

¹⁰⁷ GONDIM, T. P.; SILVA, S. G. C. L. Austericídio e Reforma Trabalhista: a gramática de exceção contida no Projeto de Lei 6787/2016. In: RAMOS, Gustavo Teixeira et al(Org.). **O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência**. 1ed.Bauru: Canal 6, 2017, [s.i.]. p. 03.

¹⁰⁸ FERREIRA, Antônio Casimiro. A sociedade de austeridade: Poder, medo e direito do trabalho de exceção. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, [s.i.], n. 95, p.119-136, dez. 2011. OpenEdition. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.4000/rccs.4417>>. p. 132.

¹⁰⁹ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira; CERQUEIRA, Sara Lúcia Moreira de. A reforma trabalhista e a Declaração de Filadélfia: concretização da (in)justiça social. **R. Assoc. bras. Adv. trab. - ABRAT**, Belo Horizonte, ano 5, n. 5, jan./dez. 2017. p. 148.

¹¹⁰ ARAÚJO, Maurício Azevedo de; DUTRA, Renata Queiroz; JESUS, Selma Cristina Silva. Neoliberalismo e flexibilização da legislação trabalhista no Brasil e na França. **Cadernos do CEAS**, [s.i.], v. 242, p.558-581, [s.i]. 2017. Disponível em: <<https://cadernosdoceas.ucsal.br/index.php/cadernosdoceas/article/view/401/330>>. Acesso em: 06 maio 2018. p. 561.

¹¹¹ ARAÚJO, Maurício Azevedo de; DUTRA, Renata Queiroz; JESUS, Selma Cristina Silva. Neoliberalismo e flexibilização da legislação trabalhista no Brasil e na França. **Cadernos do CEAS**, [s.i.], v. 242, p.558-581, [s.i]. 2017. Disponível em: <<https://cadernosdoceas.ucsal.br/index.php/cadernosdoceas/article/view/401/330>>. Acesso em: 06 maio 2018. p. 561.

ônus financeiro direto para o empregador em detrimento da garantia dos direitos dos trabalhadores.

Em outras palavras, aqueles que atuam na produção direta de bens e serviços são entendidos pelos empresários como verdadeiros gastos, obstáculos ao alcance de maiores lucros, e, por isso, há uma pressão em torno de reformas no campo laboral para favorecer o aumento de lucratividade.

O sistema capitalista adotado na atualidade, tendo em vista o contexto de globalização e a verdadeira hegemonia dos interesses das finanças, vêm gerando a regressão dos direitos sociais. Desta forma, Miraglia e Cerqueira refletem que:

(...) o modo como a sociedade capitalista se organiza e se reproduz hoje, pautando-se na doutrina ultraliberal e inserido em um contexto de intensa globalização, está intimamente relacionado ao processo de precarização estrutural do trabalho e desmonte do sistema de direitos sociais que se tem observado nas últimas décadas.¹¹²

Este movimento encontra-se intrinsecamente relacionado ao novo padrão de desenvolvimento denominado de “acumulação flexível”¹¹³, o qual é voltado para a produção de mercadorias em larga escala, utilizando-se da força de trabalho de trabalhadores em condição precarizada. Nesse sentido, evidencia Ricardo Antunes que:

(...) destrói-se a força humana que trabalha; destroçam-se os direitos sociais; brutalizam-se enormes contingentes de homens e mulheres que vivem do trabalho; torna-se predatória a relação produção/natureza, criando-se uma monumental ‘sociedade descartável’, que joga fora tudo que serviu como ‘embalagem’ para as mercadorias e o seu sistema, mantendo-se, entretanto, o circuito reprodutivo do capital.¹¹⁴

¹¹² MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira; CERQUEIRA, Sara Lúcia Moreira de. A reforma trabalhista e a Declaração de Filadélfia: concretização da (in)justiça social. **R. Assoc. bras. Adv. trab. - ABRAT**, Belo Horizonte, ano 5, n. 5, jan./dez. 2017. p. 150-151.

¹¹³ ARAÚJO, Maurício Azevedo de; DUTRA, Renata Queiroz; JESUS, Selma Cristina Silva. Neoliberalismo e flexibilização da legislação trabalhista no Brasil e na França. **Cadernos do CEAS**, [s.i], v. 242, p.558-581, [s.i]. 2017. Disponível em: < <https://cadernosdoceas.ucsal.br/index.php/cadernosdoceas/article/view/401/330>>. Acesso em: 06 maio 2018. p. 558.

¹¹⁴ ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: Pablo Gentil; Gaudêncio Frigotto. (Org.). **A Cidadania Negada - Políticas de Exclusão na Educação e no Trabalho**, v. 01, , Buenos Aires: Coleção Grupos de Trabalho - CLACSO, 2000, p. 35-48. p. 38.

Ademais, o modelo mencionado se reproduz a partir de uma lógica de “flexibilização das estruturas produtivas e salariais” simultaneamente ao “desmantelamento da proteção social”¹¹⁵. Além disso, este último se expressa no âmbito do Direito do Trabalho como uma precarização das relações laborais e da rede de proteção inerente a esta seara do direito, com o objetivo de manter o “circuito reprodutivo do capital”¹¹⁶.

Inclusive, esta lógica foi sendo expandida junto ao neoliberalismo na crise a qual final dos anos 1970, sendo possível observar que:

(...) a desmontagem dos direitos sociais dos trabalhadores, o combate ao sindicalismo classista, a propagação de um subjetivismo e de um individualismo exacerbados da qual a cultura ‘pós-moderna’, bem como uma clara animosidade contra qualquer proposta socialista contrária aos valores e interesses do capital, são traços marcantes deste período recente.¹¹⁷

Segundo Ricardo Antunes, essas transformações que ocorreram no período supracitado foram ensejadas, inclusive, pela necessidade de controle do movimento operário e de luta de classes, tendo afetado significativamente não somente a classe trabalhadora, como também o movimento sindical¹¹⁸.

Nesse contexto, prelecionam Miraglia e Cerqueira que, tendo em vista que as condutas das empresas são determinadas por seus objetivos financeiros, da mesma forma que a economia implica determinadas políticas por parte do Estado¹¹⁹, é explicada:

(...) a tendência de reestruturação produtiva por meio do enxugamento da máquina administrativa: demissão de empregados e contratação de empresas terceirizadas,

¹¹⁵ ARAÚJO, Maurício Azevedo de; DUTRA, Renata Queiroz; JESUS, Selma Cristina Silva. Neoliberalismo e flexibilização da legislação trabalhista no Brasil e na França. **Cadernos do CEAS**, [s.i], v. 242, p.558-581, [s.i]. 2017. Disponível em: < <https://cadernosdoceas.ucsal.br/index.php/cadernosdoceas/article/view/401/330>>. Acesso em: 06 maio 2018. p. 558.

¹¹⁶ ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: Pablo Gentil; Gaudêncio Frigotto. (Org.). **A Cidadania Negada - Políticas de Exclusão na Educação e no Trabalho**, v. 01, , Buenos Aires: Coleção Grupos de Trabalho - CLACSO, 2000, p. 35-48. p. 38.

¹¹⁷ ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: Pablo Gentil; Gaudêncio Frigotto. (Org.). **A Cidadania Negada - Políticas de Exclusão na Educação e no Trabalho**, v. 01, , Buenos Aires: Coleção Grupos de Trabalho - CLACSO, 2000, p. 35-48. p. 40.

¹¹⁸ ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: Pablo Gentil; Gaudêncio Frigotto. (Org.). **A Cidadania Negada - Políticas de Exclusão na Educação e no Trabalho**, v. 01, , Buenos Aires: Coleção Grupos de Trabalho - CLACSO, 2000, p. 35-48. p. 41.

¹¹⁹ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira; CERQUEIRA, Sara Lúcia Moreira de. A reforma trabalhista e a Declaração de Filadélfia: concretização da (in)justiça social. **R. Assoc. bras. Adv. trab. - ABRAT**, Belo Horizonte, ano 5, n. 5, jan./dez. 2017. p. 149.

trabalhadores autônomos ou cooperativas (...) para os quais são transferidos todos os custos e riscos da própria atividade empresarial.¹²⁰

No processo de reestruturação, enquanto parte da classe trabalhadora se tornou “intelectualizada”, outra foi ainda mais precarizada em diversos segmentos. Ou seja, segundo Antunes, tornou a classe trabalhadora

(...) mais heterogênea, mais fragmentada e mais complexificada, dividida entre trabalhadores qualificados e desqualificados, do mercado formal e informal, jovens e velhos, homens e mulheres, estáveis e precários, imigrantes e nacionais, brancos e negros etc¹²¹

O autor mencionado evidencia, ainda, que há a lógica de prevalência do capital sobre a força humana de trabalho¹²², de forma que se impõe esta lógica aos trabalhadores e, por isso:

(...) a produção flexibilizada busca a adesão de fundo, por parte dos trabalhadores, que devem aceitar integralmente o projeto do capital. (...) o capital busca o consentimento e a adesão dos trabalhadores, no interior das empresas, para viabilizar um projeto que é aquele desenhado e concebido segundo os fundamentos exclusivos do capital.¹²³

Assim, percebe-se que quando os Estados encontram-se orientados por uma política neoliberal, estes exercem importante papel no fornecimento de “padrões normativos de regulação mais atrativos aos interesses do capital”¹²⁴. Por conseguinte, no momento de produção das normas jurídicas, são consolidados os interesses da denominada política de austeridade¹²⁵, de forma que aquelas são elaboradas considerando a diminuição dos custos de produção.

¹²⁰ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira; CERQUEIRA, Sara Lúcia Moreira de. A reforma trabalhista e a Declaração de Filadélfia: concretização da (in)justiça social. **R. Assoc. bras. Adv. trab. - ABRAT**, Belo Horizonte, ano 5, n. 5, jan./dez. 2017. p. 150.

¹²¹ ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: Pablo Gentil; Gaudêncio Frigotto. (Org.). **A Cidadania Negada - Políticas de Exclusão na Educação e no Trabalho**, v. 01, , Buenos Aires: Coleção Grupos de Trabalho - CLACSO, 2000, p. 35-48. p. 43.

¹²² ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: Pablo Gentil; Gaudêncio Frigotto. (Org.). **A Cidadania Negada - Políticas de Exclusão na Educação e no Trabalho**, v. 01, , Buenos Aires: Coleção Grupos de Trabalho - CLACSO, 2000, p. 35-48. p. 38.

¹²³ ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: Pablo Gentil; Gaudêncio Frigotto. (Org.). **A Cidadania Negada - Políticas de Exclusão na Educação e no Trabalho**, v. 01, , Buenos Aires: Coleção Grupos de Trabalho - CLACSO, 2000, p. 35-48. p. 41.

¹²⁴ GONDIM, T. P.; SILVA, S. G. C. L. Austericídio e Reforma Trabalhista: a gramática de exceção contida no Projeto de Lei 6787/2016. In: RAMOS, Gustavo Teixeira et al(Org.). **O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência**. 1ed.Bauru: Canal 6, 2017, [s.i.]. p. 02.

¹²⁵ GONDIM, T. P.; SILVA, S. G. C. L. Austericídio e Reforma Trabalhista: a gramática de exceção contida no Projeto de Lei 6787/2016. In: RAMOS, Gustavo Teixeira et al(Org.). **O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência**. 1ed.Bauru: Canal 6, 2017, [s.i.]. p. 03.

Por outro lado, apesar da constitucionalização dos direitos sociais e, dentre eles, de direitos trabalhistas na Constituição de 1988, não foi modificado o caráter flexível da legislação trabalhista, uma vez que se admite até os dias atuais, por exemplo, a figura da dispensa imotivada, além da negociação acerca de remuneração e jornada. Ou seja, desde que houvesse o respeito acerca dos parâmetros mínimos estabelecidos pelas normas trabalhistas, como as diretrizes impostas pelo princípio da proteção, seria possível estabelecer uma paridade formal para que fosse possível realizar negociações.

Da mesma forma, a Consolidação das Leis do Trabalho adotou um sistema híbrido¹²⁶, uma vez que, além das regras que instituem uma rede de proteção ao trabalho, se admite também a possibilidade de negociação coletiva¹²⁷. Apesar disso, deve ser salientado que nos últimos anos, a CLT foi modificada diversas vezes, tendo sido procedidas 233 alterações até 2016 sendo que, a maioria delas, ocorreu por via legislativa.

Apesar disso, conforme a reflexão de Ronaldo Bustello:

(...) neste último quarto de século a economia mundial passou por profundas mudanças estruturais, tecnológicas, produtivas e organizacionais. A emergência da Terceira Revolução Industrial e as políticas econômicas de corte neoliberal ampliaram o processo de reestruturação produtiva voltada para a obtenção da maior flexibilização do uso do capital e do trabalho, tendo por meta a redução dos custos, da ociosidade dos fatores produtivos e dos riscos ampliados da instabilidade dos mercados.¹²⁸

Sendo assim, os debates acerca da necessidade de haver uma reforma trabalhista não são recentes no Brasil, uma vez que se fizeram presentes em outros momentos da história do país. Consoante disposto no Dossiê UNICAMP/IE/CESIT, inclusive, o discurso sobre a necessidade de haver uma reforma trabalhista surge em momentos de instabilidade política e institucional¹²⁹.

¹²⁶ TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al. (Org.) **Contribuição Crítica à reforma trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. p. 34.

¹²⁷ TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al. (Org.) **Contribuição Crítica à reforma trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. p. 34.

¹²⁸ TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al. (Org.) **Contribuição Crítica à reforma trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. p. 34.

¹²⁹ TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al. (Org.) **Contribuição Crítica à reforma trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. p. 27.

Primeiramente, a reestruturação produtiva no Brasil se iniciou durante o governo de Fernando Collor, com a prática de uma política econômica de inserção subordinada à globalização, consistindo em um projeto com tendências neoliberais¹³⁰.

Neste momento, já era discutida a necessidade de haver uma flexibilização das relações de trabalho. Todavia, no governo de Fernando Henrique Cardoso, foi fortalecido o argumento acerca da necessidade de haver uma flexibilização das leis trabalhistas, o que gerou uma significativa mudança no “sistema nacional de relações de trabalho”¹³¹.

Consoante assevera Krein, ainda, as justificativas para as alterações incluíam:

(...) a necessidade de flexibilizar as relações de trabalho para enfrentar o problema do desemprego e da informalidade, pois se fazia necessário ajustar a regulamentação do trabalho às transformações tecnológicas e de competição contemporâneas. (...) havia duas escolas de pensamento que partiam de premissas distintas: os neoclássicos defendiam a tese de que há excessiva rigidez no mercado de trabalho e os novos keynesianos (Camargo, 1996), de que havia uma flexibilidade prejudicial à produtividade (Krein et al., 2011).¹³²

Em suma, a política econômica do governo de Fernando Henrique Cardoso propunha uma mudança do sistema nacional de relações de trabalho, com o objetivo de permitir maior liberdade e autonomia nas relações jurídicas laborais, principalmente no que tange às condições laborativas¹³³.

Tais políticas de flexibilização, ademais, revelam um viés de argumentação neoliberal, a qual, segundo Busnello, é baseada no pressuposto de que:

¹³⁰ BUSNELLO, Ronaldo. Reestruturação produtiva e flexibilização dos direitos trabalhistas. **Revista Direito em Debate**, Ijuí -RS, v. 1, p. 25-45, 1999. Disponível em: <<http://files.adrianonascimento.webnode.com.br/200000281-4ba364c9d3/Busnello%2C%20Ronaldo.%20Reestrutura%C3%A7%C3%A3o%20produtiva%20e%20flexibiliza%C3%A7%C3%A3o%20dos%20direitos%20trabalhistas.pdf>>. Acesso em: 05 abril 2019. p. 25.

¹³¹ BUSNELLO, Ronaldo. Reestruturação produtiva e flexibilização dos direitos trabalhistas. **Revista Direito em Debate**, Ijuí -RS, v. 1, 1999. Disponível em: <<http://files.adrianonascimento.webnode.com.br/200000281-4ba364c9d3/Busnello%2C%20Ronaldo.%20Reestrutura%C3%A7%C3%A3o%20produtiva%20e%20flexibiliza%C3%A7%C3%A3o%20dos%20direitos%20trabalhistas.pdf>>. Acesso em: 05 abril 2019. p. 26.

¹³² KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: Consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, São Paulo, v. 30, n. 1, p.77-104, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0103-20702018000100077&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 05 abril 2019. p. 81-82.

¹³³ BUSNELLO, Ronaldo. Reestruturação produtiva e flexibilização dos direitos trabalhistas. **Revista Direito em Debate**, Ijuí -RS, v. 1, 1999. Disponível em: <<http://files.adrianonascimento.webnode.com.br/200000281-4ba364c9d3/Busnello%2C%20Ronaldo.%20Reestrutura%C3%A7%C3%A3o%20produtiva%20e%20flexibiliza%C3%A7%C3%A3o%20dos%20direitos%20trabalhistas.pdf>>. Acesso em: 05 abril 2019. p. 25.

o direito do trabalho brasileiro é rígido, caracterizado pelo intervencionismo exacerbado do Estado e, portanto, insuscetível de viabilizar uma regulamentação do trabalho capaz de atender a rapidez e dinâmica do mercado. Para superar a mencionada rigidez, em face da inexorável adaptação do país a padrões de concorrência internacional, é necessária a flexibilização dos direitos trabalhistas, permitindo assim um aumento nas faculdades dos empresários para determinar discricionariamente a utilização da força de trabalho.¹³⁴

2.2. O contexto da Reforma Trabalhista

No ano de 2016, o Brasil encontrava-se em um contexto de aprofundamento de uma crise política, econômica e institucional que teve início em meados de 2014. Entretanto, a crise política teve seu auge essencialmente no ano de 2016, durante o governo da presidente Dilma Rousseff, quando houve um contexto de perda do apoio popular e uma ruptura institucional.

Explicitam, ainda, Galvão e Marcelino que:

(...) a crise econômica afetou o crescimento do PIB, que caiu 3,8% de 2014 para 2015. O desemprego passou de 6,5% no último trimestre de 2014 a 11,8% no trimestre encerrado em setembro de 2016. A informalidade, que vinha numa trajetória de queda até 2013, também aumentou. (...) soma-se, desde a reeleição de Dilma Rousseff em 2014, um período de instabilidade política que, graças ao apoio decisivo da grande imprensa comercial e do Judiciário, teve como desfecho um golpe institucional perpetrado pelo Congresso Nacional.¹³⁵

Em consequência a esta instabilidade social, foi proposto em 2016 um processo de impeachment contra a Presidente eleita Dilma Rousseff pelo Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB), este último o qual era o partido do qual integrava o então vice-presidente Michel Temer. Em 02 de dezembro do mesmo ano, o Presidente da Câmara dos Deputados iniciou o processo de impeachment, fundamentado sob a alegação de crime de responsabilidade o qual teria sido cometido pela Chefe de Estado. Assim, as Casas Legislativas aprovaram a abertura do processo, o que ensejou o afastamento da presidente e posse do cargo pelo vice-presidente Michel Temer em 31 de agosto de 2016.

¹³⁴ BUSNELLO, Ronaldo. Reestruturação produtiva e flexibilização dos direitos trabalhistas. **Revista Direito em Debate**, Ijuí -RS, v. 1, 1999. Disponível em: <<http://files.adrianonascimento.webnode.com.br/200000281-4ba364c9d3/Busnello%2C%20Ronaldo.%20Reestrutura%C3%A7%C3%A3o%20produtiva%20e%20flexibiliza%C3%A7%C3%A3o%20dos%20direitos%20trabalhistas.pdf>>. Acesso em: 05 abril 2019. p. 26.

¹³⁵ GALVÃO, Andréia; MARCELINO, Paula. O Sindicalismo Brasileiro diante do Golpe. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (Org.). **Reformas Institucionais de Austeridade, Democracia e Relações de Trabalho**. 1ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 85-96. p. 85.

Salienta-se, inclusive, que o processo de impeachment contra a presidente legitimamente eleita foi amplamente interpretado como golpe institucional pela academia¹³⁶. Consoante Silva e Gondim, ainda, o novo governo não teria “legitimidade democrática para promover reformas”¹³⁷. Apesar disso, no segundo semestre de 2016, começou a colocar em prática políticas de flexibilização por austeridade.”¹³⁸

Neste panorama, o governo de Michel Temer se inicia com as propostas as quais ressaltavam “a necessidade de reformas e do ajuste fiscal; a redução estrutural das despesas públicas”¹³⁹. Dentre as medidas adotadas, encontram-se o congelamento dos gastos públicos por 20 anos, que acabam gerando cortes em direitos básicos, como saúde, educação e infraestrutura; o envio de uma proposta ao Congresso de uma reforma da previdência; a aprovação da terceirização irrestrita, inclusive da atividade-fim; além da aprovação da lei da reforma trabalhista.

Inclusive, tais medidas encontram-se explicitadas no programa elaborado pelo Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB) em 29 de outubro de 2015 denominado “Uma Ponte para o Futuro”, o qual dispõe que havia um contexto de crise fiscal, econômica, retração do PIB, alta inflação, elevação dos juros e evidente desemprego e que, por isso, seria necessário um projeto político. Mais especificamente, ao abordar as medidas as quais teriam que ser adotadas para superar a crise evidente no Brasil, resalta a necessidade de, na seara trabalhista, permitir que as convenções coletivas prevalecessem sobre as normas legais, excetuando-se apenas os direitos básicos¹⁴⁰.

¹³⁶ GONDIM, T. P.; SILVA, S. G. C. L. Austericídio e Reforma Trabalhista: a gramática de exceção contida no Projeto de Lei 6787/2016. In: RAMOS, Gustavo Teixeira et al(Org.). **O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência**. 1ed.Bauru: Canal 6, 2017, [s.i.]. p. 04.

¹³⁷ GONDIM, T. P.; SILVA, S. G. C. L. Austericídio e Reforma Trabalhista: a gramática de exceção contida no Projeto de Lei 6787/2016. In: RAMOS, Gustavo Teixeira et al(Org.). **O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência**. 1ed.Bauru: Canal 6, 2017, [s.i.]. p. 04.

¹³⁸ GONDIM, T. P.; SILVA, S. G. C. L. Austericídio e Reforma Trabalhista: a gramática de exceção contida no Projeto de Lei 6787/2016. In: RAMOS, Gustavo Teixeira et al(Org.). **O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência**. 1ed.Bauru: Canal 6, 2017, [s.i.]. p. 04.

¹³⁹ SOARES, Raí Vieira; NOBRE, Maria Cristina de Queiroz. O golpe de Estado no Brasil em 2016 e Inflexões na Política de Educação Superior. **Revista de Políticas Públicas**, v. 22, n. 2, p. 800-822, 2018. Disponível em: <<http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/10565>>. Acesso em: 02 mar 2019. p. 814.

¹⁴⁰ PMDB, Partido do Movimento Democrático Brasileiro. **Uma ponte para o futuro**. 2015. Disponível em: <<https://www.fundacaoulisses.org.br/wp-content/uploads/2016/11/UMA-PONTE-PARA-O-FUTURO.pdf>>. Acesso em: 22 abr. 2019. p. 19.

Assim, a grande tensão social instaurada, somada aos objetivos do governo, ensejaram a adoção e prática de medidas políticas, legislativas e administrativas as quais tinham o escopo de reestruturação da realidade socioeconômica. Dentre elas, a chamada Reforma Trabalhista, que foi instituída pela Lei n.º 13.467 de 13 de julho de 2017, surge para flexibilizar a legislação trabalhista e diminuir o alcance da rede de proteção do Direito do Trabalho, sob o fundamento de resolver o aprofundamento da situação de crise vivida no país.

Consoante evidencia José Dari Krein¹⁴¹, a reforma, também chamada pelo autor de contrarreforma¹⁴²,

(...) busca ajustar o padrão de regulação o do trabalho de acordo com as características do capitalismo contemporâneo, que fortalece a autorregulação do mercado ao submeter o trabalhador a uma maior insegurança e ao ampliar a liberdade do empregador em determinar as condições de contratação, o uso da mão de obra e a remuneração do trabalho.¹⁴³

Outrossim, o principal argumento para a reforma em análise trata-se da suposta necessidade de modernizar as relações de trabalho no Brasil, porquanto a Consolidação das Leis do Trabalho, enquanto uma lei implementada durante o Estado Novo no ano de 1943, estaria em desconformidade com o contexto social e econômico atual. Assim, consoante o Dossiê UNICAMP/IE/CESIT realizado no ano de 2017, esta modificação na legislação seria necessária pois

(...) um conjunto de leis concebidas para um país majoritariamente rural e em um contexto de industrialização incipiente seria inadequado para um país majoritariamente urbano, marcado pelo crescimento da economia de serviços e pelo uso das tecnologias de informação.¹⁴⁴

Por outro lado, há também o argumento de que a Justiça do Trabalho colabora para a insegurança jurídica, devendo a interpretação das normas pelos integrantes desta última ser

¹⁴¹ KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: Consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, São Paulo, v. 30, n. 1, p.77-104, 2018. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0103-20702018000100077&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 05 abril 2019. p. 78.

¹⁴² O autor utiliza a expressão para designar o retrocesso na estrutura da regulação social do trabalho gerado pelas mudanças institucionais praticadas pelo governo.

¹⁴³ KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: Consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, São Paulo, v. 30, n. 1, p.77-104, 2018. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0103-20702018000100077&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 05 abril 2019. p. 80.

¹⁴⁴ TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al. (Org.) **Contribuição Crítica à reforma trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. p. 28.

limitada para que investidores tivessem mais confiança no mercado brasileiro¹⁴⁵. Isto, conforme o entendimento em questão, teria sido uma das causas do alto desemprego no país¹⁴⁶.

Já acerca das justificativas econômicas utilizadas para realizar a Reforma Trabalhista, podem ser ressaltadas as que se referem ao alto custo do trabalho e a denominada “burocracia trabalhista”¹⁴⁷. Sendo assim, os empresários pressionaram o governo para que as relações de emprego se ajustassem às oscilações econômicas. Isto porque, de acordo com estes últimos:

(...) o descompasso entre o crescimento da produtividade e dos salários é incompatível com o padrão de retomada da atividade econômica e do emprego. Em conformidade com esse raciocínio, o desemprego se deve à ausência de mecanismos regulatórios que possibilitem maior flexibilidade nas regras de contratação, remuneração e uso da força de trabalho.¹⁴⁸

Em contrapartida, estudos apontam que a flexibilização do trabalho e a redução de direitos, fruto de reformas neoliberais implementadas em diversos lugares do mundo não ensejaram a recuperação da economia destes Estados. Consoante evidenciado pelo Dossiê UNICAMP/IE/CESIT 2017:

Em 2015, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em dois estudos sobre os impactos das normas de proteção ao trabalho no nível do emprego (OIT, 2015; Adascalitei e Pignatti Morano, 2015), analisou quantitativamente a relação entre proteção ao trabalho, desemprego, taxa de ocupação e participação. O primeiro, em 63 países, no período de 1993 a 2013; o segundo, em 111 países, de 2008 a 2014. Os resultados confirmam: não há significância estatística na relação entre rigidez da legislação trabalhista e nível de emprego. Ao contrário: países onde a desregulamentação cresceu, o nível de desemprego aumentou no período; onde a regulamentação se intensificou, o desemprego caiu no longo prazo.¹⁴⁹

Além disso, o que se tornou evidente após a implementação da reforma, conforme o supracitado levantamento, foi que a partir desta houve uma maior rotatividade de funcionários nas empresas, o que reduzira os custos no ato da dispensa dos empregados. Pelo exposto, o que vem ocorrendo é a dispensa de funcionários mais antigos e a contratação de novos funcionários

¹⁴⁵ TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al. (Org.) **Contribuição Crítica à reforma trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. p. 33.

¹⁴⁶ TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al. (Org.) **Contribuição Crítica à reforma trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. p. 33.

¹⁴⁷ TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al. (Org.) **Contribuição Crítica à reforma trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. p. 48.

¹⁴⁸ TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al. (Org.) **Contribuição Crítica à reforma trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. p. 48.

¹⁴⁹ TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al. (Org.) **Contribuição Crítica à reforma trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. p. 50.

para a diminuição de gastos por meio da contratação com salários de menor valor. Para ilustrar este panorama, por exemplo, pode-se citar que:

a diferença pode alcançar até 35% nas atividades financeiras e 20% na indústria de transformação. As menores diferenças estão justamente naquelas ocupações em que a média salarial já está bem próxima do salário mínimo, os serviços domésticos.¹⁵⁰

2.3. A tramitação da Lei n.º 13.467/2017

Primeiramente, vale evidenciar que a lei supracitada alterou principalmente o Decreto-Lei n.º 5.452 em 01 de maio de 1943, o qual promulgou a Consolidação das Leis do Trabalho e promoveu modificações também na Lei n.º 6.019 de 03 de janeiro de 1974, que se caracteriza por ser a Lei do Trabalho Temporário, a Lei n.º 8.036 de 11 de maio de 1990, também denominada Lei do FGTS, bem como a Lei n.º 8.212 de 24 de julho de 1991, chamada de Lei Orgânica da Seguridade Social.

A tramitação da Lei n.º 13.467/2017 se iniciou a partir do Projeto de Lei n.º 6787/2016, cuja apresentação ocorreu em 23 de dezembro de 2016 pelo Poder Executivo e apresentava a alteração de sete artigos da CLT e oito artigos da Lei n.º 6.019/1974, que trata do trabalho temporário. Conforme exposto na ementa do projeto de lei em questão, o fundamento para sua aprovação seria a necessidade de adequação às novas relações de trabalho.

Tal motivação foi também explicitada na exposição de motivos encaminhada ao Presidente da República em 22 de dezembro de 2016, que permite perceber o caráter de tentativa de flexibilização por meio da valorização da negociação direta entre empregados e empregadores.

Em 03 de janeiro de 2017, foi instaurada uma Comissão Especial para proferir parecer acerca do Projeto de Lei n.º 6787/2016, no entanto, somente após a realização das audiências públicas requeridas pelos deputados, em 12 de abril de 2017, o relator Deputado Rogério Marinho apresentou seu parecer, explicitando que haveria a necessidade de uma Reforma Trabalhista devido à desatualização das normas trabalhistas em relação ao contexto atual. Sobre tudo, o relator explicitou neste momento que “escudada no mantra da proteção do

¹⁵⁰ TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al. (Org.) **Contribuição Crítica à reforma trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. p. 51.

empregado, o que vemos, na maioria das vezes, é a legislação trabalhista como geradora de injustiças, estimulando o desemprego e a informalidade”¹⁵¹.

Ademais, mencionou que a retirada de direitos não seria um objetivo da Reforma Trabalhista, uma vez que esta estaria em conformidade com o artigo 7º da Constituição Federal. Todavia, a legislação trabalhista seria demasiadamente rígida e esta deveria se adaptar às novas formas de contratação, como o trabalho intermitente e o teletrabalho, uma vez que isto implica até mesmo o aumento do volume de processos na Justiça do Trabalho. Consoante o relator, ainda:

no que tange ao excesso de processos tramitando na Justiça do Trabalho, é certo que muitos deles decorrem do descumprimento intencional da lei pelo empregador, mas não podemos desprezar uma grande quantidade que decorra do detalhamento acentuado das obrigações trabalhistas, em conjunto com regras processuais que estimulam o ingresso de ações e a interposição de infundáveis recursos.¹⁵²

Com relação às entidades sindicais, o relator evidencia que o objetivo seria o fortalecimento destas e, ao permitir a negociação direta entre as partes acerca das condições de trabalho, seria possível garantir maior segurança jurídica às decisões, limitando o poder estatal de interferir nestas negociações. Isto porque, seria importante respeitar a liberdade do trabalhador em aderir ao que negociar com o empregador, assim como o interesse das partes deveria ser respeitado.

Sobretudo, o Projeto de Lei foi ampliado pelo Deputado Rogério Marinho por meio de Substitutivo para acrescentar e modificar mais noventa e sete artigos da CLT, três artigos da

¹⁵¹ MARINHO, Rogério. **Parecer do Relator, PRL 1 PL678716:** Comissão Especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787, de 2016, do poder executivo, que "altera o decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - consolidação das leis do trabalho, e a lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências". 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=Tramitacao-PL+6787/2016>. Acesso em: 22 abr. 2019. p. 20.

¹⁵² MARINHO, Rogério. **Parecer do Relator, PRL 1 PL678716:** Comissão Especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787, de 2016, do poder executivo, que "altera o decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - consolidação das leis do trabalho, e a lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências". 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=Tramitacao-PL+6787/2016>. Acesso em: 22 abr. 2019. p. 22.

Lei n.º 6.019/1974, um artigo da Lei n.º 8.036/1991 e um artigo da MP n.º 2.226/2001, sendo este ato considerado pela doutrina como antidemocrático¹⁵³.

Em 26 de abril de 2017, o mencionado projeto de lei foi aprovado na Câmara dos Deputados com a modificação de mais de cem artigos que dispõem sobre a regulação do trabalho no Brasil e, após, em 28 de abril de 2017, foi recebido pelo Senado Federal como Projeto de Lei da Câmara n.º 38 de 2017. Em 11 de julho de 2017, o Projeto de Lei da Câmara n.º 38 de 2017 foi votado no Senado, tendo obtido 50 votos favoráveis e 26 contra, além de 1 abstenção e, em 12 de julho de 2017, foi remetido o projeto de lei à sanção.

O mencionado diploma legal entrou em vigor em 11 de novembro de 2017 e, em 14 de novembro do mesmo ano, foi publicada a Medida Provisória n.º 808, que teria vigência a partir desta data e promovia alterações na Lei em análise. Todavia, através do Ato Declaratório n.º 22, de 24 de abril de 2018, declarou-se que o prazo de vigência da mencionada Medida encerrou-se em 23 de abril de 2018.

A partir disso, foi evidenciado o objetivo de flexibilização das normas trabalhistas para que houvesse o incentivo à negociação direta entre trabalhador e empregador para tratar das questões contratuais. Isto porque, a legislação trabalhista estaria ultrapassada em relação ao modelo capitalista atual, o que tornaria o mercado de trabalho engessado. Ou seja:

com menos leis e mais negociação, seria possível adaptar os direitos existentes às peculiares condições de mercado de cada empresa, levando-se em consideração o ramo da atividade, o tamanho da empresa, bem como os indicadores socioeconômicos da região em que se encontra instalada.¹⁵⁴

Inclusive, na concepção de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, a Lei n.º 13.467/2017 não respeita o patamar mínimo estabelecido pela Constituição Federal de 1988, uma vez que admite a prevalência do poder econômico na relação de emprego, que é caracterizada pelos autores como “a principal relação de poder existente no âmbito da economia

¹⁵³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Supremacia do modelo negociado sobre o modelo legislado na reforma trabalhista sob o enfoque dos direitos humanos Fundamentais dos trabalhadores. In: TREMEL, Rosângela; CALCINI, Ricardo (Org.). **Reforma Trabalhista: Primeiras impressões**. 1ed. Campina Grande: Eduepb, 2018. p.72-95. p. 74.

¹⁵⁴ TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al. (Org.) **Contribuição Crítica à reforma trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. p. 40.

e da sociedade”¹⁵⁵. Outrossim, tal fato evidencia que a mencionada lei retira o caráter de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e social¹⁵⁶.

Por isso, tem se admitido na doutrina que a Reforma Trabalhista não reconhece a assimetria inerente às relações existentes entre capital e trabalho, partindo do pressuposto de que o contrato de trabalho é uma relação paritária entre empregado e empregador, não se recordando de que este último se apresenta como um contrato de adesão, em que não há discussão de cláusulas entre as partes.

2.4. Breve análise dos “pilares” que sustentam a Reforma Trabalhista

A partir das análises realizadas no momento anterior, passa-se ao exame das principais mudanças suscitadas pela Reforma Trabalhista no Brasil em 2017, já que esta lei alterou mais de cem artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Consoante o entendimento de Rodrigo de Lacerda Carelli, os objetivos da Reforma Trabalhista podem ser sintetizados pelas seguintes mudanças: a criação ou legalização de diversas formas de contratação, as quais ensejam a precarização do trabalhador; a redução do papel das organizações sindicais; além da tentativa de inibir as ações trabalhistas. Outrossim, o autor ainda menciona que Lei n.º 13.467/2017 traduz uma tentativa de suprimir a “coerência científica” de diversos institutos, tais como da remuneração, descanso e da assunção dos riscos do negócio pelas empresas¹⁵⁷. Portanto, serão analisados estes institutos enquanto “pilares” que sustentam a reformulação trazida pela mencionada lei na seara do direito laboral.

Dentre as alterações promovidas pela Lei n.º 13.467/2017, pode ser ressaltada, primeiramente, a instituição de novas formas de contratação. Dentre elas, há o teletrabalho, cuja disposição encontra-se no artigo 75-A e seguintes da CLT. Nesse caso, o legislador da Reforma,

¹⁵⁵ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 41.

¹⁵⁶ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 41.

¹⁵⁷ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O princípio da proteção em xeque. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 83, n. 4, p. 316-325, out./dez. 2017. Disponível em: < <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/128111> > Acesso em: 24 abril 2019. p. 319.

a partir da previsão do artigo 75-A da CLT¹⁵⁸, reforçou a existência de relação de emprego¹⁵⁹ neste caso, embora sejam mitigados os elementos de pessoalidade e subordinação jurídica.

Uma questão suscitada a respeito desta modificação refere-se ao artigo 75-D da CLT¹⁶⁰, o qual dispõe que serão previstas no bojo do contrato de trabalho a “responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado”. Consoante a interpretação literal deste artigo, percebe-se que embora o legislador tenha reconhecido a existência da relação empregatícia, este não especificou sobre que parte da relação empregatícia recairão os ônus mencionados. Por isso, observam Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado que a regra supracitada é demasiadamente imprecisa e que, por isso, esta última deve ser interpretada de acordo com o artigo 2º, caput, da CLT, configurando-se como ônus do empregador os custos para a prestação do serviço em regime de teletrabalho¹⁶¹.

Com efeito, a maior crítica ao teletrabalho se refere à ausência de controle de jornada, conforme excepciona o artigo 62, III, da CLT. Assim, se considera que estes empregados, os quais trabalham “em contexto que torna difícil ou até mesmo inviável o controle de jornada, não recebem a incidência de regras sobre duração do trabalho, horas extras/suplementares, intervalos trabalhistas, etc”¹⁶².

Por outro lado, foi introduzida pela Reforma Trabalhista uma nova forma de contratação, qual seja o trabalho intermitente, disposto no artigo 443 da CLT¹⁶³. Consoante

¹⁵⁸ Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

¹⁵⁹ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 137.

¹⁶⁰ Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

¹⁶¹ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 139.

¹⁶² DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 138.

¹⁶³ Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. § 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. § 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência. § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com

disposto no parágrafo 3º deste dispositivo legal, é considerado contrato de trabalho intermitente quando a prestação de serviços, com subordinação, não é realizada de forma contínua, havendo alternância de períodos de atividade e inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e empregador.

Sobretudo, o reconhecimento da possibilidade de estabelecer um contrato de trabalho intermitente tem como objetivo afastar as noções de duração do trabalho e de jornada, além da de salário¹⁶⁴. Além disso, esta forma de contratação retira os efeitos do instituto do tempo à disposição do empregador, uma vez que traz a possibilidade de não remuneração do período não efetivamente trabalhado. O salário, ademais, pode ser pago por unidade de tempo, por unidade de obra ou por salário-tarefa¹⁶⁵. Portanto, pode-se concluir que:

(...) lido, apressadamente e em sua literalidade, os novos preceitos jurídicos parecem querer criar um contrato de trabalho sem salário. Ou melhor: o salário pode existir, ocasionalmente, se e quando o trabalhador for convocado para o trabalho, uma vez que ele terá seu pagamento devido na estrita medida desse trabalho ocasional.¹⁶⁶

Outros pontos relevantes a serem destacados incluem o fato de que o pagamento a este empregado é realizado no dia da prestação de serviços, o que pode gerar uma precarização do trabalho¹⁶⁷, e, ainda, que há uma imposição de multa ao empregado ou empregador que, após fazer ou aceitar a oferta de trabalho, descumpra-a:

estabelece o §4º do art. 452-A da CLT uma penalidade no importe de 50% da remuneração que seria devida, caso, após feita ou aceita a oferta de trabalho, acontecer o descumprimento por qualquer das partes. Essa multa tem de ser paga em 30 dias, admitindo-se, porém, a compensação em trabalho em igual prazo.¹⁶⁸

De outro giro, devem ser destacadas as modificações promovidas pela Reforma Trabalhista no tocante ao Direito Coletivo do Trabalho, as quais traduzem uma tentativa de

subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

¹⁶⁴ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 154.

¹⁶⁵ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 155.

¹⁶⁶ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 155.

¹⁶⁷ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 156.

¹⁶⁸ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 156.

privilegiar a autonomia individual da vontade. No entanto, insta salientar que tal intuito ensejou o entendimento de parte da doutrina no sentido de que há uma busca pelo enfraquecimento das entidades sindicais.

Neste ponto, mister é observar que o artigo 578 da CLT¹⁶⁹, o qual trata da temática da contribuição sindical, inseriu em sua redação a necessidade de autorização prévia e expressa do trabalhador para o respectivo pagamento. Em igual sentido, o artigo 579 da CLT¹⁷⁰ prevê o condicionamento do desconto da contribuição sindical à autorização prévia e expressa dos que participarem de determinada categoria econômica ou profissional, bem como de profissão liberal em relação ao respectivo sindicato.

Ademais, como expressão da tentativa de diminuição do número de processos que tramitam na justiça do trabalho, alguns dispositivos foram modificados e inseridos na CLT. Dentre eles, encontra-se o artigo 791-A¹⁷¹, que dispõe sobre os honorários advocatícios de sucumbência. Como pode-se perceber a partir da interpretação literal do dispositivo legal em tela, mesmo o beneficiário da justiça gratuita, quando vencido, passa a ter o dever de pagar honorários advocatícios sucumbenciais. Se este não tiver obtido créditos capazes de compensar o valor devido em juízo, ainda que em outro processo, tal obrigação de pagamento ficará sobre

¹⁶⁹ Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão recolhidas, pagas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, sob a denominação de contribuição sindical, desde que prévia, voluntária, individual e expressamente autorizado pelo empregado.

¹⁷⁰ Art. 579. O requerimento de pagamento da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e voluntária do empregado que participar de determinada categoria econômica ou profissional ou de profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, na inexistência do sindicato, em conformidade o disposto no art. 591. § 1º A autorização prévia do empregado a que se refere o **caput** deve ser individual, expressa e por escrito, não admitidas a autorização tácita ou a substituição dos requisitos estabelecidos neste artigo para a cobrança por requerimento de oposição. § 2º É nula a regra ou a cláusula normativa que fixar a compulsoriedade ou a obrigatoriedade de recolhimento a empregados ou empregadores, sem observância do disposto neste artigo, ainda que referendada por negociação coletiva, assembleia-geral ou outro meio previsto no estatuto da entidade.

¹⁷¹ Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. § 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria. § 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará: I - o grau de zelo do profissional; II - o lugar de prestação do serviço; III - a natureza e a importância da causa; IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço. § 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrar os honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários. § 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário. § 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.

condição suspensiva pelos dois anos subsequentes e, passado este prazo permanecendo a insuficiência de recursos, se extingue a obrigação.

Por isso, na concepção de Delgado, tratando-se de pessoas com insuficiência de recursos e dos possíveis riscos econômicos e financeiros que envolvem os processos judiciais, os princípios constitucionais da justiça gratuita e do amplo acesso à justiça podem ser prejudicados¹⁷².

No entanto, a principal modificação ocorreu com a criação do novo princípio denominado princípio do negociado sobre o legislado. Este último encontra-se disposto no novo artigo 611-A da CLT e prevê a possibilidade de uma convenção ou acordo coletivo prevalecer sobre a lei quando dispuserem sobre determinadas matérias, quais sejam: pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; banco de horas anual; intervalo intrajornada de, no mínimo, trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; adesão ao Programa de Seguro-Emprego instituído pela Lei n.º 13.189/2015; plano de cargos, salários e funções; regulamento empresarial; representante dos trabalhadores no local de trabalho; teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente; remuneração por produtividade e a remuneração por desempenho individual; modalidade de registro de jornada de trabalho; troca do dia de feriado; enquadramento do grau de insalubridade; prorrogação da jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; prêmios de incentivo em bens ou serviços; além da participação nos lucros ou resultados da empresa¹⁷³. Insta salientar, inclusive, que este rol é apenas exemplificativo, já que consta a expressão “entre outros” no artigo, a qual abre margem para a interpretação de que há a possibilidade de negociação de outros direitos não dispostos de forma expressa no dispositivo.

O artigo 611-A da CLT, inserido no ordenamento jurídico brasileiro por meio da Reforma Trabalhista, representa uma evidente flexibilização das normas juslaborais, permitindo que se tornassem disponíveis regras de proteção do trabalho imperativas sobre o contrato laboral. Consoante assevera Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado,

¹⁷² DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 329.

¹⁷³ BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 19 mar. 2019.

desta forma, há uma situação de “evidente negligência à noção de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social”¹⁷⁴.

Outrossim, Mauro de Azevedo Menezes reflete que a nova lógica criada pela Lei n.º 13.467/2017 evidencia a busca da subversão da função da negociação coletiva, bem como da hierarquia das normas laborais e do papel das entidades sindicais¹⁷⁵. Isto porque, o autor explicita a possibilidade de, por meio da norma instituída pelo artigo 611-A da CLT, ser possível a negociação coletiva *in pejus*, porquanto a sua teleologia permite inferir que os acordos e convenções coletivas prevalecerão sobre o legislado em diversas temáticas as quais são resguardadas por normas da CLT e, principalmente, constitucionalmente garantidas¹⁷⁶.

Por isso, tem se considerado amplamente na doutrina que este artigo está em desconformidade com o princípio da norma mais favorável. Todavia, salienta Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado que a interpretação das regras produzidas no contexto da negociação coletiva deve ser realizada com cautela:

(...) deve se fazer tomando-se em conta os métodos científicos de interpretação jurídica, ou seja, os métodos científicos de interpretação jurídica, ou seja, o método sistemático e o método teleológico, de maneira a não se alcançar resultado interpretativo absurdo, ainda que coletivamente negociado.¹⁷⁷

Inclusive, ressalta-se que outros pontos muito criticados pela doutrina no âmbito do dispositivo em análise incluem a possibilidade de a negociação coletiva versar sobre o enquadramento do grau de insalubridade, conforme a disposição do inciso XII do artigo 611-A da CLT, e a possibilidade de a negociação coletiva estipular prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sendo dispensada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, consoante consta no inciso XIII do artigo 611-A da CLT.

¹⁷⁴ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 254.

¹⁷⁵ SEVERO, Valdete Souto et al. **Comentários à Lei 13.467/17: contribuições para um enfrentamento crítico**. Porto Alegre: Hs Editora, 2017. p. 145.

¹⁷⁶ SEVERO, Valdete Souto et al. **Comentários à Lei 13.467/17: contribuições para um enfrentamento crítico**. Porto Alegre: Hs Editora, 2017. p. 147.

¹⁷⁷ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 256.

Isto porque, de acordo com o caput do artigo 190 da CLT¹⁷⁸, é competência do Ministério do Trabalho a aprovação do quadro das atividades e operações consideradas insalubres, devendo este órgão adotar normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância dos agentes agressivos, os mecanismos de proteção, assim como o tempo máximo de exposição do empregado aos agentes considerados insalubres. Ou seja, não basta apenas ser realizada perícia para detectar o agente insalubre, como também deve constar no rol das atividades insalubres consideradas pelo Ministério do Trabalho, conforme entendimento uniformizado na Súmula 460 do STF.

Por estas definições, pode-se perceber que a qualificação de determinada atividade como insalubre demanda um conhecimento técnico-científico, o que torna discutível a possibilidade de tornar este tema objeto de acordos e convenções coletivas. Principalmente porque “o assunto diz respeito à saúde da pessoa humana que vive do trabalho, estando imantado por regra imperativa da Constituição da República (art. 7º, XXII, CF)”¹⁷⁹.

Ainda, há doutrinadores os quais entendem que o artigo 620 da CLT¹⁸⁰, o qual prevê que as “condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho” encontra-se em desacordo com o princípio da norma mais favorável¹⁸¹, tendo em vista que, na literalidade do artigo, o acordo coletivo prevalecerá sempre sobre a convenção coletiva, independentemente de ser mais favorável ao trabalhador ou não.

A partir do mencionado, a nova lei instituiu a figura do denominado “empregado hipersuficiente”. Este empregado, consoante a disposição do parágrafo único do artigo 444 da CLT, é caracterizado como aquele que possui curso superior e percebe um salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência

¹⁷⁸ Art. 190. O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes. Parágrafo único - As normas referidas neste artigo incluirão medidas de proteção do organismo do trabalhador nas operações que produzem aerodispersóides tóxicos, irritantes, alérgicos ou incômodos.

¹⁷⁹ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 264.

¹⁸⁰ Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

¹⁸¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Supremacia do modelo negociado sobre o modelo legislado na reforma trabalhista sob o enfoque dos direitos humanos Fundamentais dos trabalhadores. In: TREMEL, Rosângela; CALCINI, Ricardo (Org.). **Reforma Trabalhista: Primeiras impressões**. 1ed. Campina Grande: Eduepb, 2018. p.72-95. p. 90.

Social. Sobretudo, a relevância do estudo desta figura é explicada quando a lei determina que os empregados classificados como “hipersuficientes” podem negociar diretamente com o empregador nas hipóteses do artigo 611-A e, o produto de tal negociação, prevalece sobre a lei.

Ademais, o novo artigo 507-A¹⁸² da CLT prevê a possibilidade de, no caso do empregado que recebe remuneração superior a duas vezes o limite estabelecido para os benefícios do Regime Geral da Previdência Social, este poderá pactuar cláusula compromissória de arbitragem nos contratos individuais de trabalho, desde que haja a concordância expressa do trabalhador ou que seja por sua iniciativa.

¹⁸² Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

3 A FIGURA DO TRABALHADOR “HIPERSUFICIENTE”

3.1. Características do trabalhador considerado “hipersuficiente”

Conforme mencionado anteriormente, a Lei 13.467/2017, por meio do artigo 444, parágrafo único, da CLT¹⁸³, instituiu uma nova figura no Direito do Trabalho brasileiro. Consoante a literalidade deste dispositivo, há uma nova categoria de empregados os quais podem pactuar as condições da relação de trabalho livremente acerca das hipóteses do artigo 611-A da CLT, desde que cumpridos os requisitos dispostos no dispositivo em análise.

Os requisitos para a configuração da hipótese em tela incluem ser o empregado portador de diploma de nível superior e perceber salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Nesse sentido, como o teto dos benefícios do RGPS foi reajustado para R\$ R\$ 5.839,45, o trabalhador em questão deve receber um salário igual ou superior a R\$ 11.678,90.

Sobretudo, o parágrafo único do artigo 444 evidencia que esta negociação direta entre empregado e empregador terá a mesma eficácia legal dos instrumentos coletivos e, inclusive, tendo preponderância sobre estes. Portanto, em uma leitura literal deste dispositivo legal, pode-se concluir que mesmo que haja uma pactuação direta que verse sobre condições menos favoráveis que as previstas em negociação coletiva ou na própria legislação, será preponderante a primeira.

Inclusive, este dispositivo, ao abordar as matérias as quais poderiam ser objeto de negociação, remete às hipóteses do artigo 611-A¹⁸⁴, o qual reforça a valorização da negociação

¹⁸³ Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

¹⁸⁴ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho

em detrimento do legislado e, inclusive, ao incluir a expressão “entre outros”, abre margem à negociação para além dos incisos os quais dispõe. Portanto, poderia haver uma negociação direta entre empregador e empregado sobre as mais diversas matérias e a disposição sobre direitos laborais que seriam, em tese, indisponíveis.

Com efeito, este artigo evidencia um dos principais objetivos da reforma, qual seja o de flexibilizar a legislação trabalhista, diminuindo a rede de proteção do Direito do Trabalho para ampliar as hipóteses de negociação direta entre empregador e empregado. Neste caso, inclusive, sem a garantia acerca da impossibilidade de dispensa imotivada, bem como sem a interferência dos sindicatos.

Como justificativa para a adoção pelo legislador desta flexibilização da legislação trabalhista, “partiu-se do pressuposto que o trabalhador com nível superior e salário acima da baixa média nacional não se encontra em uma relação de inferioridade com o empregador, não necessitando da proteção do Estado ou da tutela sindical”¹⁸⁵. Ou seja, o trabalhador o qual se enquadra nos requisitos dispostos no parágrafo único do art. 444 da CLT tem a hipossuficiência relativizada. Nesse sentido, evidencia Delgado:

(...) os fundamentos para a construção da regra jurídica residem na ideia de que, em se tratando de profissional portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior ao padrão de duas vezes o teto dos benefícios previdenciários, ele não se encontraria submetido a subordinação intensa. Com isso, possuiria o poder de também impor a sua vontade no cotidiano da relação empregatícia.¹⁸⁶

Inclusive, há quem entenda que a inserção do parágrafo único do artigo 444 da CLT pela Lei n.º 13.467/2017, evidencia que o empregado classificado neste dispositivo:

individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

¹⁸⁵ TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al. (Org.) **Contribuição Crítica à reforma trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. p. 97.

¹⁸⁶ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 159.

(...) ocupa diferenciada posição na hierarquia da empresa, percebe salários e benefícios superiores dos demais, tem capacidade de negociar condições contratuais diferenciadas, muitas vezes, sob a premissa de inversão do eixo de subordinação (a empresa depende da sua expertise, da sua qualificação e experiência profissional e não, o contrário).¹⁸⁷

Consoante este entendimento, a modificação em análise promovida pela Reforma Trabalhista garante uma maior segurança jurídica, uma vez que empregado e empregador podem acordar condições contratuais diferenciadas¹⁸⁸, partindo-se da premissa de que se encontram em uma relação de paridade.

Por isso, pode-se observar que há uma evidente relação entre a figura do trabalhador considerado “hipersuficiente” e o paradigma da flexibilização instituído pela Reforma Trabalhista ocorrida no ano de 2017, uma vez que reflete a preponderância do negociado sobre o legislado, bem como uma ausência de preocupação em fortalecer os sindicatos.

Em suma, o legislador estabeleceu que, observados os critérios econômico e de escolaridade, o trabalhador o qual se encontra de acordo com os parâmetros determinados não demandariam a mesma proteção dos demais.

3.2. A relação entre a figura do trabalhador “hipersuficiente” e subordinação

Conforme demonstrado nessa pesquisa anteriormente, dentre os requisitos para a configuração da relação de emprego, o que diferencia este vínculo jurídico laboral dos demais é o elemento denominado subordinação, porquanto há a alienação da força de trabalho do empregado ao empregador¹⁸⁹.

É a subordinação que emerge a partir do contrato de trabalho e determina a sujeição do empregado às vontades do empregador, no sentido de que é este último que dirige a atividade empresarial, bem como detém os meios de produção. Por isso, é possível perceber que a

¹⁸⁷ GADOTTI, Maria Lúcia Menezes. **O hipersuficiente na nova legislação trabalhista**. 2018. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI272793,71043-O+hipersuficiente+na+nova+legislacao+trabalhista>>. Acesso em: 05 jun. 2019.

¹⁸⁸ GADOTTI, Maria Lúcia Menezes. **O hipersuficiente na nova legislação trabalhista**. 2018. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI272793,71043-O+hipersuficiente+na+nova+legislacao+trabalhista>>. Acesso em: 05 jun. 2019.

¹⁸⁹ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação Estrutural-Reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2017. p. 134.

existência da subordinação legítima também o poder de fiscalização do empregador em relação ao empregado, que pode, inclusive, aplicar penalidades em relação a este último.

Em outras palavras, como bem evidenciado por Delgado, a subordinação é um elemento verificado em um prisma objetivo, de forma que mesmo no caso de “altos empregados”, o empregador é aquele que dirige, em regra, como será realizada a prestação de serviços¹⁹⁰. Sendo assim, mesmo no caso de trabalhadores intelectuais, por exemplo, a subordinação jurídica pode ser verificada, já que estes transferem a sua autonomia da vontade para o empregador, o qual irá determinar como será realizado o trabalho.

Nesse aspecto, dentre as diversas classificações de subordinação, Russomano entende que há a possibilidade de configuração de uma dependência hierárquica, a qual é mais abrangente e inclui outras categorias de trabalhadores que, mesmo que não sejam dependentes economicamente, esta última deva ser reconhecida¹⁹¹. Nesse mesmo sentido, foi verificado que Carvalho entende que a subordinação a qual revela uma dependência meramente econômica do empregado na relação jurídica laboral vem sendo relativizada, já que há uma crescente especialização e qualificação da mão-de-obra¹⁹². Já na concepção de Cassar, esta última pondera que a simples ausência de dependência econômica do empregado não é um critério o qual descaracteriza a relação de emprego e, portanto, a subordinação¹⁹³.

Além disso, a partir da verificação das diversas formas de contratação e da evolução do direito laboral, há o surgimento também de uma classificação de subordinação estrutural-reticular, o que torna evidente a necessidade de reafirmar que a subordinação deve ser analisada de forma dinâmica. Por isso, ela pode ser encontrada em relações de trabalho de forma silenciosa e quase imperceptível e a doutrina ressalta a necessidade de entender este elemento da relação de emprego “ressignificando” seu conceito clássico¹⁹⁴. Da mesma forma, a doutrina explicita a possibilidade da existência da parassubordinação, a qual foi reconhecida no direito italiano, de forma que se reconhece que a subordinação pode ocorrer de forma mais sutil, sendo o poder diretivo exercido de forma mais branda e genérica no tocante à prestação dos serviços.

¹⁹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 Ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 325

¹⁹¹ RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 5 ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1976. p. 94.

¹⁹² CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011. p. 120.

¹⁹³ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2007. p. 270.

¹⁹⁴ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação Estrutural-Reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2017. p. 215.

Assim, Adriana Calvo salienta que estes novos modelos de subordinação surgem:

com o objetivo de afastar as chamadas zonas cinzentas das relações de trabalho, também conhecidas como ‘zonas grises’ (...) o escopo nunca foi a diminuição de direitos trabalhistas, e sim uma busca para reconhecer juridicamente situações que fogem da clássica divisão entre trabalho autônomo e subordinado, e que, portanto, reclamam também uma proteção diferenciada.¹⁹⁵

Reconhecendo estas novas classificações da subordinação, é evidenciada a preocupação da doutrina de explicitar que, mesmo diante de uma relação em que a subordinação existe de uma forma quase imperceptível, tal fato não a torna inexistente no bojo da relação de emprego. Inclusive, foi evidenciado anteriormente que estas novas classificações surgem pois a noção clássica acerca de uma dependência meramente econômica não seria expansiva o suficiente para que garantisse proteção a empregados em situação diferenciada, mas que ainda assim não detinham os meios de produção ou real controle sobre a atividade desenvolvida, não tendo real liberdade no exercício de seu labor.

Por isso, é cediço entre os doutrinadores que a concepção de subordinação adotada atualmente é a de uma subordinação jurídica, a qual decorre não somente da legislação, como também do próprio contrato de trabalho, se expressando a partir da submissão do empregado às ordens derivadas do poder diretivo do empregador. Mesmo que se trate de “altos empregados”, “hipersuficientes” ou “pseudosuficientes”, ou até mesmo que as ordens sejam realizadas por agentes diversos do empregador por determinação deste último, tratando-se de relação empregatícia, a subordinação jurídica, mesmo que atenuada, continua existindo. Ademais, quanto mais o trabalho for intelectualizado e singular, mais o trabalhador tende a estar submetido a uma subordinação nas condições mencionadas anteriormente.

Portanto, analisando a figura do trabalhador “hipersuficiente” criada pela Reforma Trabalhista, é possível perceber que este não se encontra afastado da noção de subordinação em relação ao empregador, em que pese o legislador tenha o afastado da proteção do Direito do Trabalho por meio do reconhecimento de uma situação de paridade entre empregador e

¹⁹⁵ CALVO, Adriana. Reflexões jurídicas sobre a nova figura do empregado hipersuficiente trazida pela reforma trabalhista. **Coluna Atualidades Trabalhistas**, [s.i.], 12 de fevereiro de 2019. Disponível em: <<https://emporiiodireito.com.br/leitura/reflexoes-juridicas-sobre-a-nova-figura-do-empregado-hipersuficiente-trazida-pela-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 30 maio 2019.

empregado, bem como de uma “autonomia” do empregado para que houvesse negociação direta com o empregador.

Em outras palavras, ao estabelecer a “autonomia” destes empregados devido aos critérios de escolaridade e econômico, por mais que se reconheça uma paridade formal entre estes, deve-se observar que, existindo relação de emprego, não há verdadeira disposição do trabalhador acerca do próprio trabalho ou dos meios de produção, já que o primeiro “aliena” a sua força de trabalho ao segundo, não tendo liberdade para determinar como será a sua prestação de serviços.

Inclusive, no caso do critério de escolaridade, insta salientar que por mais que a graduação permita inferir que este trabalhador mais qualificado exerça atividades intelectuais e de alta complexidade, este ainda está subordinado à vontade do empregador e do poder diretivo.

Mesmo realizando uma análise sob um viés meramente econômico acerca da subordinação, tal fato não permite inferir com certeza que a percepção de um salário maior que a média da população do Brasil significa que este trabalhador não depende economicamente do seu labor. Até mesmo porque, conforme evidenciado por Russomano, há uma evidente dependência do empregado em relação ao empregador referente ao salário, configurando uma presunção de dependência econômica¹⁹⁶.

De outro giro, conforme já abordado anteriormente nesta pesquisa, vale ressaltar que a subordinação jurídica estabelece uma linha tênue com a vulnerabilidade, uma vez que o empregado encontra-se subordinado às vontades do empregador e a sua mão-de-obra não pode ser desvinculada da sua própria pessoa, encontrando-se neste ponto um dos principais motivos para a existência do Direito do Trabalho enquanto um instrumento de proteção dos trabalhadores, já que se reconhece a ausência de paridade nesta relação jurídica. Enquanto alguém emana as ordens e organiza o trabalho, o lado oposto da relação jurídica “vende” a sua própria força de trabalho, se submetendo às vontades de outrem, não gozando de verdadeira liberdade.

Por conseguinte, mais do que mera dependência econômica, o que configura a subordinação no bojo da relação laboral é uma situação jurídica, qual seja a ausência da

¹⁹⁶ RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 5 ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1976. p. 92-93.

possibilidade de o empregado determinar como será prestado o trabalho, além de como será dirigida a atividade, só cabendo a este último dispor de sua mão-de-obra, mesmo que intelectual, colocando-a a disposição de outrem, o empregador. Por isso, reafirma-se que os critérios econômico e de escolaridade não são suficientes para determinar uma gradação em subordinações diferenciadas que demandem uma menor proteção e maior autonomia, pois estes empregados, sendo configurados como tais, não têm autonomia em face do empregador para determinar como seu trabalho será prestado, mesmo que essa subordinação jurídica ocorra de forma menos evidente.

Sendo assim, consoante salienta Daniela Muradas:

a linha acolhida na Reforma Trabalhista, ao estabelecer corte e natureza salarial para fins de proteção no emprego, retoma, de certo modo, discussão acerca da subordinação como estado de dependência econômica para fins de cobertura social do direito do trabalho. E o faz não em uma ótica inclusiva de outros dependentes econômicos do trabalho por conta alheia no raio protetivo do direito do trabalho (...) mas em uma linha antagônica para propiciar o desamparo aos que, em face da dependência dos fatores e meios organizados de produção, mantêm em situação de vulnerabilidade, independentemente dos valores salariais recebidos.¹⁹⁷

Além disso, Daniela Muradas entende que a flexibilização é perceptível neste dispositivo legal, apesar de ser defendida como algo que seria favorável ao empregado:

(...) ignora os aspectos de insegurança e instabilidade gerados, em claro afrouxamento da proteção trabalhista clássica (...) com vistas a adequar o trabalho ao capital, tornando-o barato e produtivo, porém precarizando as condições em que é exercido e do próprio trabalhador enquanto ser humano.¹⁹⁸

Logo, diminuindo a proteção do Direito do Trabalho em relação ao trabalhador configurado como “hipersuficiente” na relação trabalhista, é provável que haja o aumento da vulnerabilidade destes trabalhadores em relação aos demais, já que permanecem dependentes dos fatores e meios organizados de produção.

¹⁹⁷ MURADAS, Daniela. Notas sobre a (in)disponibilidade contratual do hipovulnerável e impossibilidade da via arbitral. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Coord.). **Resistencia: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. 1 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p.171-179. p. 174.

¹⁹⁸ MURADAS, Daniela. Notas sobre a (in)disponibilidade contratual do hipovulnerável e impossibilidade da via arbitral. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Coord.). **Resistencia: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. 1 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p.171-179. p. 176.

3.3. As funções e princípios do Direito do Trabalho e a figura do trabalhador “hipersuficiente”

Como evidenciado nesta pesquisa, as funções do Direito do Trabalho são demasiadamente importantes para que sejam alcançadas as finalidades deste instituto. Assim, é necessário analisar a figura do trabalhador considerado “hipersuficiente” pelo legislador da Reforma Trabalhista de acordo com as mencionadas funções, para que seja verificada a sua adequação a estas últimas.

Em primeiro lugar, admitindo-se uma menor proteção a uma categoria de empregados, o artigo 444, parágrafo único da CLT deve ser analisado em relação à função de melhoria das condições de pactuação das forças de trabalho. Conforme já mencionado, a vulnerabilidade pode se tornar ainda maior neste caso, já que os trabalhadores classificados como “hipersuficientes”, mesmo que não tenham disposição sobre os meios de produção ou da direção do seu próprio trabalho, são destinatários de uma proteção menor das normas laborais protetivas.

Portanto, a finalidade desta função, qual seja a de garantir uma relação de paridade e conciliação dos interesses dos sujeitos no âmbito da relação de trabalho, é relativizada neste dispositivo. Isto porque, a criação da possibilidade de negociação direta entre os sujeitos na relação de emprego sobre as amplas hipóteses do artigo 611-A, pode permitir, indiretamente, a possibilidade de ocorrer modificações *in pejus* das cláusulas e condições do contrato de trabalho.

Sendo assim, por mais que seja de conhecimento geral que o contrato de trabalho é, em regra, um contrato de adesão, o qual aquele que elabora as suas cláusulas é justamente quem detém os meios de produção e que exerce o poder diretivo, o legislador da Reforma Trabalhista entendeu que, diante do preenchimento dos critérios pelo empregado de possuir diploma de nível superior e perceber salário mensal superior a duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social, é estabelecida uma suposta relação de paridade.

As funções modernizante e progressista, por outro lado, traduzem a necessidade do Direito do Trabalho de estar sempre se adaptando às novas conformações laborais. Por isso, exprime a importância do legislador de estar sempre aprimorando as normas trabalhistas, bem

como dos intérpretes da norma se atentarem para a necessidade de interpretar as normas trabalhistas de acordo com as finalidades desta seara do direito.

No entanto, o artigo 444 da CLT, apesar de inserir em seu caput a necessidade da livre estipulação das partes interessadas no bojo do contrato de trabalho estar condicionada à não contravenção das disposições de proteção ao trabalho, abre margem em seu parágrafo único à livre negociação no rol amplo das hipóteses do artigo 611-A do diploma legal mencionado, assim como determina que haverá preponderância sobre os instrumentos coletivos, tendo eficácia de lei. Esta ampliação, conforme será abordado adiante, poderá acabar sendo prejudicial ao trabalhador, o que permite inferir que há um evidente contraste entre a função e os possíveis efeitos da previsão do dispositivo.

Além disso, o Direito do Trabalho foi criado para mitigar as desigualdades existentes entre as classes, por isso, é exprimida a existência de uma função civilizatória e democrática. No âmbito da relação de trabalho, há verdadeira relação de poder e, por isso, reconhecendo as desigualdades intrínsecas entre os sujeitos da relação jurídica, é demandada a proteção. Nesse mesmo sentido, reconhecendo as disparidades existentes no ramo justralhista, é reconhecida também as funções coordenadora e tutelar, administrando os interesses entre capital e trabalho e, também, protegendo a parte considerada hipossuficiente, qual seja o trabalhador.

Todavia, a criação de um trabalhador “hipersuficiente”, o qual tem, supostamente, autonomia para o exercício de uma negociação direta com o empregador, torna evidente um confronto entre as funções do Direito do Trabalho e o dispositivo legal instituído pela Reforma Trabalhista, porquanto há, de um lado, o reconhecimento de uma classe de trabalhadores com uma hipossuficiência relativizada, e, de outro, uma presunção de paridade formal entre empregador e empregado.

Portanto, é possível observar que há nítida contraposição entre as funções do Direito do Trabalho, conforme proposições doutrinárias, e o parágrafo único do artigo 444 da CLT. Por isso, muito se tem criticado o dispositivo em exame, principalmente por seus possíveis impactos no que tange à disponibilidade de direitos os quais são considerados indisponíveis, ao menos em regra. Conforme explicita Delgado:

a extensão da permissão feita pelo texto literal do parágrafo único do art. 444 da CLT é, de fato, inacreditável. Ela atinge, inclusive, todo o rol de temas citados no art. 611-

A da CLT (preceito também inserido na Consolidação pela Lei n. 13.467/2017), o qual abrange 15 assuntos trabalhistas, vários deles multidimensionais, registre-se.¹⁹⁹

Em relação aos princípios do Direito do Trabalho, verdadeiros norteadores desta seara do Direito, passa-se à análise da figura do “trabalhador estratificado”²⁰⁰. É essencial verificar a compatibilidade da previsão do artigo 444, parágrafo único da CLT, pois os princípios devem orientar todo o sistema jurídico, evidenciando os valores deste último na produção e interpretação das normas. Por isso, admite-se que a violação de um princípio é mais grave que a infração da própria norma, pois há uma ofensa ao sistema jurídico como um todo²⁰¹.

O princípio da indisponibilidade das normas trabalhistas, enquanto garantidor da imperatividade das normas trabalhistas, encontra-se em oposição ao parágrafo único do artigo 444 da CLT. Isto porque, conforme explicita Daniela Muradas, o Direito do Trabalho no Brasil “caracteriza-se pela relativa imperatividade e indisponibilidade de suas disposições, vedando-se tanto a renúncia de direitos pura e simples como as derivadas de transações, quando não se puder verificar correspondência entre o direito abdicado e a contraprestação patronal”²⁰². Ou seja, a transação de direitos trabalhistas pode ocorrer em caráter excepcional, sendo possível apenas quando não for prejudicial ao trabalhador.

Em primeiro lugar, é válido estabelecer as diferenças entre renúncia e transação. Consoante observa Cassar, a renúncia apresenta-se como “uma declaração unilateral de vontade, que atinge direito certo e atual, cujo efeito é a extinção deste direito”²⁰³; enquanto a transação, pressupõe concessões recíprocas, de forma que “é bilateral e recai sobre direito duvidoso, e seu efeito é a prevenção do litígio”²⁰⁴. Todavia, a mencionada autora salienta que em ambas as hipóteses, aquelas devem recair sobre direito patrimonial disponível.

¹⁹⁹ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 158.

²⁰⁰ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 160.

²⁰¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2012. p. 63.

²⁰² MURADAS, Daniela. Notas sobre a (in)disponibilidade contratual do hipovulnerável e impossibilidade da via arbitral. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Coord.). **Resistencia: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. 1 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p.171-179. p. 172.

²⁰³ CASSAR, Vólia Bonfim. **A Reforma Trabalhista e a autonomia da vontade do empregado**. Disponível em: <https://www.lex.com.br/doutrina_27640581_A_REFORMA_TRABALHISTA_E_A_AUTONOMIA_DA_VONTADE_DO_EMPREGADO.aspx>. Acesso em: 29 maio 2019.

²⁰⁴ CASSAR, Vólia Bonfim. **A Reforma Trabalhista e a autonomia da vontade do empregado**. Disponível em: <https://www.lex.com.br/doutrina_27640581_A_REFORMA_TRABALHISTA_E_A_AUTONOMIA_DA_VONTADE_DO_EMPREGADO.aspx>. Acesso em: 29 maio 2019.

Assim, a autora evidencia que em regra, regulamentos internos de empresas, convenções e acordos coletivos, por serem direitos que surgem de forma autônoma e privada por meio de transação, prevalece a vontade das partes, todavia, mesmo nesses casos, a CLT também limita a atuação dos sujeitos da relação empregatícia, nos casos em que causar prejuízos ao empregado²⁰⁵. De outro giro, quanto à renúncia, sempre é considerada nula, pois gera modificação *in pejus* em relação ao empregado²⁰⁶.

A excepcionalidade da transação, nesse sentido, era restrita até o momento da Reforma Trabalhista, aos acordos e convenções coletivas de trabalho, ambos com a participação do sindicato. Contudo, a partir da inauguração de uma nova conformação na seara trabalhista, cria-se a possibilidade do empregado que tem a sua subordinação e hipossuficiência relativizadas realizar essa negociação de forma direta com o empregador e o instrumento que formaliza essa negociação se sobrepor às negociações coletivas e à própria disposição legal, já que tem força de lei.

Inclusive, a supracitada autora ratifica o caráter excepcional da transação de direitos trabalhistas por meio de negociação coletiva, conforme o artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV da Constituição Federal²⁰⁷, salientando que são possíveis alterações como as a seguir exemplificadas, desde que estejam de acordo com condições mínimas de saúde e bem-estar no trabalho:

alterações de padrões socioeconômicos salariais; nos limites constitucionais de jornada diária e semanal em face de regime compensatório; bem como o elastecimento da jornada especial realizada em turno ininterrupto de revezamento, tudo, naturalmente, em plena concordância com condições de saúde e bem estar no trabalho (...) o que impõem limites na concordância prática destes dispositivos legais.²⁰⁸

²⁰⁵ CASSAR, Vólia Bonfim. **A Reforma Trabalhista e a autonomia da vontade do empregado**. Disponível em: <https://www.lex.com.br/doutrina_27640581_A_REFORMA_TRABALHISTA_E_A_AUTONOMIA_DA_VONTADE_DO_EMPREGADO.aspx>. Acesso em: 29 maio 2019.

²⁰⁶ CASSAR, Vólia Bonfim. **A Reforma Trabalhista e a autonomia da vontade do empregado**. Disponível em: <https://www.lex.com.br/doutrina_27640581_A_REFORMA_TRABALHISTA_E_A_AUTONOMIA_DA_VONTADE_DO_EMPREGADO.aspx>. Acesso em: 29 maio 2019.

²⁰⁷ Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

²⁰⁸ MURADAS, Daniela. Notas sobre a (in)disponibilidade contratual do hipovulnerável e impossibilidade da via arbitral. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Coord.). **Resistencia: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. 1 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p.171-179. p. 172

Além disso, as negociações coletivas deveriam ter um caráter promocional, até mesmo tendo em vista as normas trabalhistas se tratarem de uma matéria de interesse coletivo e, portanto, de ordem pública. A observância destas normas, portanto, é um modo de garantir amparo aos interesses da sociedade como um todo.

O parágrafo único do artigo 444 da CLT, em contrapartida, estabelece uma relação de contraste em relação ao princípio em questão, ao permitir de forma irrestrita o acordo direto entre empregador e o empregado, inclusive sobre direitos de observância imperativa, que percebe duas vezes o teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social e possui diploma de nível superior sobre os assuntos elencados no artigo 611-A da CLT. Até mesmo porque há uma abertura no rol do artigo 611-A para outros direitos além dos discriminados, devido à expressão “entre outros”. Nesse sentido, somente o artigo 611-B da CLT²⁰⁹ estabelece “limites” à transação de direitos juslaborais.

Segundo Vólia Bonfim Cassar, o efetivo exercício da liberdade e autonomia de vontade do trabalhador na relação de emprego é o que garante legitimidade aos acordos firmados entre empregador e empregado. Consequentemente, mesmo que sejam verificados graus

²⁰⁹ Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV - salário mínimo; V - valor nominal do décimo terceiro salário; VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII - salário-família; IX - repouso semanal remunerado; X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI - número de dias de férias devidas ao empregado; XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX - aposentadoria; XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

diferenciados de vulnerabilidade ou formação técnica, os direitos trabalhistas “são indisponíveis e, por isso, irrenunciáveis e intransacionáveis, salvo raras exceções legalmente autorizadas”²¹⁰.

Neste mesmo sentido, Daniela Muradas evidencia que o Direito do Trabalho se caracteriza pela “relativa imperatividade e indisponibilidade de suas disposições, vedando-se tanto a renúncia de direitos como as derivadas de transações, quando não se puder verificar correspondência entre o direito abdicado e a contraprestação patronal”²¹¹. Nesse sentido, na concepção desta autora, a transação somente pode ocorrer por meio de negociações coletivas de trabalho e em caráter excepcional, conforme o artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV da Constituição Federal, devendo ser observadas as condições de saúde e bem-estar no trabalho²¹².

Ademais, insta salientar que a constitucionalização do Direito do Trabalho, estando este último no rol de direitos fundamentais, gerou a “irradiação da eficácia horizontal dos direitos fundamentais”. Por isso, há limitações à autonomia da vontade para que haja acordos na seara trabalhista, bem como é reconhecida a irrenunciabilidade destes direitos. Desta forma, os artigos 9º, 444 e 468 da CLT dispõem que seriam nulos quaisquer atos que tivessem como objetivo fraudar, desvirtuar ou impedir os direitos trabalhistas²¹³. Ou seja, a regra é que o empregado não possa renunciar ou transacionar normas justralhistas de forma expressa ou tácita²¹⁴.

Assim, consoante Lima, Silva e Lima, a nítida flexibilização realizada no aspecto do dispositivo pode gerar prejuízos ao empregado, uma vez que não se permite a interferência dos

²¹⁰ CASSAR, Vólia Bonfim. **A Reforma Trabalhista e a autonomia da vontade do empregado**. Disponível em: <https://www.lex.com.br/doutrina_27640581_A_REFORMA_TRABALHISTA_E_A_AUTONOMIA_DA_VONTADE_DO_EMPREGADO.aspx>. Acesso em: 29 maio 2019.

²¹¹ MURADAS, Daniela. Notas sobre a (in)disponibilidade contratual do hipovulnerável e impossibilidade da via arbitral. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Coord.). **Resistencia: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. 1 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 172.

²¹² MURADAS, Daniela. Notas sobre a (in)disponibilidade contratual do hipovulnerável e impossibilidade da via arbitral. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Coord.). **Resistencia: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. 1 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 172.

²¹³ CASSAR, Vólia Bonfim. **A Reforma Trabalhista e a autonomia da vontade do empregado**. Disponível em: <https://www.lex.com.br/doutrina_27640581_A_REFORMA_TRABALHISTA_E_A_AUTONOMIA_DA_VONTADE_DO_EMPREGADO.aspx>. Acesso em: 29 maio 2019.

²¹⁴ CASSAR, Vólia Bonfim. **A Reforma Trabalhista e a autonomia da vontade do empregado**. Disponível em: <https://www.lex.com.br/doutrina_27640581_A_REFORMA_TRABALHISTA_E_A_AUTONOMIA_DA_VONTADE_DO_EMPREGADO.aspx>. Acesso em: 29 maio 2019.

sindicatos com o objetivo de combater possíveis abusos que possam ocorrer entre os sujeitos da relação de emprego diante desta ampla possibilidade de transação²¹⁵.

Há quem entenda na doutrina, ademais, que o dispositivo em questão é inconstitucional, pois a previsão constitucional do artigo 7º, inciso XXVI, sobre a possibilidade de negociação de direitos trabalhistas estabeleceu que esta pode ocorrer, desde que no âmbito de acordos e convenções coletivas, porquanto os direitos trabalhistas são de caráter de ordem pública.

Por fim, percebe-se que a Lei n.º 13.467/2017, valorizando a prevalência do negociado sobre o legislado e a autonomia irrestrita do empregado com relação à transação, não exclui a possibilidade de renúncia de direitos²¹⁶, podendo gerar o recrudescimento da vulnerabilidade do empregado e tornar mais frágil a estrutura do princípio da proteção, que sustenta o sistema de normas juslaborais.

3.4. O princípio da proteção e o parágrafo único do artigo 444 da CLT

O princípio da proteção, conforme já evidenciado, é um norteador do Direito do Trabalho, fundamentando a existência deste último e delineando também a finalidade que este ramo do direito pretende alcançar. Por isso, o referido princípio reconhece a desigualdade de poder existente na relação trabalhista, limitando a autonomia privada para que seja estabelecida uma paridade de fato e reconhecendo uma situação de hipossuficiência do trabalhador que justifica a intervenção do Estado na seara laboral para garantir um reequilíbrio no plano fático desta relação assimétrica.

Neste ponto, insta salientar, novamente, que este desequilíbrio pode ser observado por meio da análise de que o contrato de trabalho é, em regra, um contrato de adesão, sendo as cláusulas deste último impostas por uma das partes da relação de trabalho e, por outro lado, do outro vértice da relação jurídica, há um sujeito que se despoja de sua liberdade para produzir em prol de outrem para sobreviver.

²¹⁵ LIMA, José Edmilson de Souza; SILVA, Marcos Alves da; LIMA, Erick Alan de. O Empregado hipersuficiente sob a perspectiva do direito fundamental da igualdade e da Convenção 111 da OIT. **Anais do V Congresso Luso-Brasileiro de Direitos Humanos na Sociedade da Informação**, Curitiba, vol. 03, n. 26, p. 452-475, 2018. p. 457.

²¹⁶ CASSAR, Vólia Bonfim. **A Reforma Trabalhista e a autonomia da vontade do empregado**. Disponível em: <https://www.lex.com.br/doutrina_27640581_A_REFORMA_TRABALHISTA_E_A_AUTONOMIA_DA_VONTADE_DO_EMPREGADO.aspx>. Acesso em: 29 maio 2019.

Assim, por meio dos seus subprincípios, quais sejam o princípio *in dubio pro operário*, princípio da norma mais favorável, bem como o princípio da norma mais benéfica, o princípio da proteção estrutura o Direito do Trabalho, de forma que orienta a interpretação e produção das normas de forma mais benéfica ao trabalhador, estabelecendo parâmetros que não podem ser flexibilizados.

Em relação a estes subprincípios os quais derivam do princípio da proteção, destacam-se os seguintes princípios para serem analisados em relação ao artigo 444, parágrafo único da CLT: o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica. Enquanto o primeiro princípio se refere a um critério de inversão de normas, determinando a aplicação da regra mais favorável ao trabalhador no caso concreto, o princípio da condição mais benéfica tem como objetivo a manutenção de condições ou cláusulas contratuais mais benéficas ao empregado em face de uma alteração contratual.

No entanto, a partir da disposição do mencionado artigo, a sua interpretação literal permite o entendimento de que o produto da negociação individual estabelecida entre o empregador e o empregado “hipersuficiente” nas hipóteses abrangentes do artigo 611-A da CLT poderá prevalecer em quaisquer hipóteses, mesmo que seja prejudicial ao trabalhador. Nesse sentido, é evidenciada uma mitigação da proteção do empregado que percebe salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios da Previdência e possui diploma de nível superior.

Superada uma perspectiva liberal dos direitos trabalhistas²¹⁷, a Constituição Federal de 1988, ao proceder à constitucionalização do Direito do Trabalho enquanto um direito social, limitou a liberdade contratual no âmbito da relação de emprego e do próprio exercício dos poderes do empregador. Nesse sentido, Vólia Bonfim Cassar menciona que:

ao consagrar os direitos fundamentais da pessoa, os textos constitucionais assumem conscientemente um sistema de valores, cujo maior fundamento é a dignidade da pessoa humana. A fixação, em sede constitucional, dos direitos trabalhistas, de valores éticos e de princípios protetores e democráticos, todos com força normativa, limitou ainda mais a liberdade contratual das relações de emprego e os poderes patronais.²¹⁸

²¹⁷ CASSAR, Vólia Bonfim. **A Reforma Trabalhista e a autonomia da vontade do empregado**. Disponível em: <https://www.lex.com.br/doutrina_27640581_A_REFORMA_TRABALHISTA_E_A_AUTONOMIA_DA_VONTADE_DO_EMPREGADO.aspx>. Acesso em: 29 maio 2019.

²¹⁸ CASSAR, Vólia Bonfim. **A Reforma Trabalhista e a autonomia da vontade do empregado**. Disponível em: <https://www.lex.com.br/doutrina_27640581_A_REFORMA_TRABALHISTA_E_A_AUTONOMIA_DA_VONTADE_DO_EMPREGADO.aspx>. Acesso em: 29 maio 2019.

Sendo assim, o princípio da proteção encontra-se amparado por princípios constitucionais, sendo um corolário dos princípios da dignidade humana, da igualdade, da progressividade e da vedação do retrocesso social, constituindo uma base sólida de direitos fundamentais dos trabalhadores. A partir da constituição destes princípios de hierarquia constitucional, estes configurariam obstáculos à redução de direitos por eventuais reformas. Por conseguinte, enuncia Garcia que:

os direitos sociais, inclusive os de natureza trabalhista, não podem sofrer supressão prejudicial e restrição desproporcional e injustificada, nem mesmo por emenda constitucional, sendo vedada a alteração que se consubstancie em retrocesso social, em afronta aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e as justiça social.²¹⁹

Tratando-se em específico do direito de igualdade, muitas críticas vêm sendo proferidas em relação ao parágrafo único do artigo 444 da CLT. Isto porque o Direito do Trabalho adota uma posição não discriminatória, sendo esta característica disposta em norma constitucional, qual seja a do artigo 7º, XXXII da Constituição Federal, havendo uma lógica aplicada nesta seara do direito de aplicar um tratamento diferenciado na medida da desigualdade²²⁰.

Ademais, a própria Convenção 111 da OIT dispõe, em seu artigo 1º, inciso II, que “as distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não serão consideradas como discriminação”²²¹. Por conseguinte, conferindo-se um tratamento diferenciado para uma determinada classe de empregados por critérios de grau de escolaridade e patamar salarial, submetendo estes últimos a um possível “desproporcional exercício do poder empregatício em grande parte de seu conteúdo e dinâmica contratuais”²²², Delgado entende que há uma regra de discriminação entre empregados que causa o afastamento

²¹⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Reforma trabalhista e crise econômica: negociado versus legislado. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva; SEVERO, NAHAS, Thereza Christina (Coord.). **Revista de Direito do Trabalho**. 181 ed. [s.i.]: Thomson Reuters, set. 2017. p.31-44. Disponível em: <<https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Doutrina/artigos/Revista%20RDT/RDT%20REFORMA%20TRABALHISTA%20AT%C3%89%20P%C3%81GINA%2070.pdf>> acesso em: 30 maio 2019. p. 41.

²²⁰ MURADAS, Daniela. Notas sobre a (in)disponibilidade contratual do hipovulnerável e impossibilidade da via arbitral. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Coord.). **Resistencia: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. 1 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p.171-179. p. 171.

²²¹ MURADAS, Daniela. Notas sobre a (in)disponibilidade contratual do hipovulnerável e impossibilidade da via arbitral. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Coord.). **Resistencia: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. 1 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p.171-179. p. 172.

²²² DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 160.

da incidência do Direito do Trabalho e de diretrizes constitucionais nesta seara²²³, o que pode gerar impactos relevantes na sociedade e na própria economia do país.

Sendo assim, este último autor explica que, caso prevaleça a interpretação literal do dispositivo em questão, “está instaurada a possibilidade de estratificação jurídica de empregados, dentro do estabelecimento e da empresa, pelo mesmo idêntico trabalhador”²²⁴.

Nesta mesma linha, Bezerra Leite entende que o parágrafo único do artigo 444 da CLT encontra-se em contraposição em relação ao princípio da função socioambiental do contrato de trabalho, tendo em vista que há a violação de dispositivos constitucionais tais como o artigo 1º, III e IV, que tratam da dignidade humana e dos valores do trabalho e da livre iniciativa; bem como aos artigos 3º, IV, e 7º, caput e XXXII, que abordam a vedação da discriminação. Isto porque, segundo o autor, o dispositivo em análise “trata com odiosa discriminação os trabalhadores com diploma de nível superior com salários superiores ao dobro do limite máximo dos benefícios pagos pela Previdência Social”²²⁵.

Em contraposição aos princípios constitucionais elencados, bem como ao princípio da proteção, o empregado “estratificado”, conforme denomina Delgado, pode negociar diretamente com o empregador, inclusive, a partir da interpretação literal do artigo, sobre o enquadramento do grau de insalubridade e a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, dentre outras diversas hipóteses que demonstram a possibilidade de torná-lo ainda mais vulnerável e desprotegido na relação jurídica juslaboral sob a premissa de que este poderia impor a sua vontade perante o empregador. Sobretudo, insta salientar que, observando as hipóteses exemplificadas, as quais foram dispostas no artigo 611-A, incisos XII e XIII da CLT, pode-se perceber que se constituem de situações as quais o empregado não tem capacidade técnica, via de regra, para avaliar os possíveis danos.

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia, deve ser evidenciado que a prevalência do negociado sobre o legislado somente pode ocorrer quando se encontra de acordo com o

²²³ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 160.

²²⁴ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 158.

²²⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 385.

princípio proteção e, mais especificamente, com o princípio da norma mais favorável²²⁶. Isto porque, segundo o autor, este último princípio:

integra o núcleo fundamental da ordem jurídica a determinação de que a norma mais favorável ao empregado tem preferência em face de disposições menos benéficas (...) desse modo, de nada adianta a aprovação de reforma que disponha sobre a prevalência da negociação coletiva diante da legislação, se aquela estabelecer direitos em nível inferior a esta.²²⁷

Além disso, o mencionado autor evidencia que caso haja uma interpretação no sentido de que o negociado gere uma piora nas condições do trabalhador, há uma evidente contrariedade ao próprio Estado Democrático de Direito, o que enseja a ausência de validade do pactuado entre as partes²²⁸.

De outro giro, mister é observar que a hipossuficiência não é definida pela dependência meramente econômica do empregado em relação ao empregador, mas deriva da dependência do primeiro em relação aos meios e estruturas de organização de produção. Assim, ao relativizar a hipossuficiência do “empregado estratificado”, permitindo que o negociado prevaleça sobre o legislado, o legislador da Reforma Trabalhista reconhece uma mitigação da noção de vulnerabilidade do empregado. A alteração da legislação trabalhista, nesse sentido, promoveu uma diminuição da proteção de uma categoria de empregados por meio de critério econômico e de escolaridade, mesmo que não haja efetivo domínio da atividade econômica desenvolvida pelo empregador.

Desta forma, explica Delgado que não deveria ser adotada esta lógica para o trabalhador caracterizado como “hipersuficiente”, uma vez que se adota o mesmo “raciocínio que se aplica ao alto executivo de uma grande empresa capitalista, com ganhos anuais milionários e um poder

²²⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Reforma trabalhista e crise econômica: negociado versus legislado. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva; SEVERO, NAHAS, Thereza Christina (Coord.). **Revista de Direito do Trabalho**. 181 ed. [s.i.]: Thomson Reuters, set. 2017. p.31-44. Disponível em: <<https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Doutrina/artigos/Revista%20RDT/RDT%20REFORMA%20TRABALHISTA%20AT%C3%89%20P%C3%81GINA%2070.pdf>> acesso em: 30 maio 2019. p. 35.

²²⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Reforma trabalhista e crise econômica: negociado versus legislado. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva; SEVERO, NAHAS, Thereza Christina (Coord.). **Revista de Direito do Trabalho**. 181 ed. [s.i.]: Thomson Reuters, set. 2017. p.31-44. Disponível em: <<https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Doutrina/artigos/Revista%20RDT/RDT%20REFORMA%20TRABALHISTA%20AT%C3%89%20P%C3%81GINA%2070.pdf>> acesso em: 30 maio 2019. p. 35.

²²⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Reforma trabalhista e crise econômica: negociado versus legislado. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva; SEVERO, NAHAS, Thereza Christina (Coord.). **Revista de Direito do Trabalho**. 181 ed. [s.i.]: Thomson Reuters, set. 2017. p.31-44. Disponível em: <<https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Doutrina/artigos/Revista%20RDT/RDT%20REFORMA%20TRABALHISTA%20AT%C3%89%20P%C3%81GINA%2070.pdf>> acesso em: 30 maio 2019. p. 35.

diretivo gigantesco (...) este, sim, uma real projeção do próprio empregador, um verdadeiro órgão da empresa”²²⁹.

Nesse mesmo sentido, Adriana Calvo questiona se o empregado “hipersuficiente”, para ter a sua hipossuficiência relativizada, configuraria um “alto empregado”:

(...) quem é esse empregado qualificado intitulado de hipersuficiente pela Reforma Trabalhista? Seriam os altos empregados assim considerados os altos executivos de grandes empresas, com poderes estatutários e/ou contratuais ilimitados, com salários contratuais diferenciados e numerosos (salários altíssimos, bônus anuais estratosféricos, planos de opção de compra de ações, benefícios vultuosos, dentre outros)? A propósito, um médio empregado, como por exemplo um gerente, sem poderes estatutários e com poderes limitados, sem um pacote diferenciado de benefícios, pode ser considerado como empregado hipersuficiente?²³⁰

No entanto, a autora conclui em sentido contrário, explicitando que a partir de uma análise objetiva sobre o mencionado artigo, percebe-se que “não é sinônimo de alto empregado, uma vez que um dos critérios definidores da legislação reformista é o padrão remuneratório que obviamente foge do padrão dos altos executivos”²³¹. Por conseguinte, exemplifica Adriana Calvo:

segundo a pesquisa LoveMondays, o salário médio bruto mensal de um gerente de Tecnologia da Informação (TI) é R\$11.000,00 (onze mil reais). Logo, conclui-se que um médio empregado, como por exemplo, um gerente de TI, poderia ser considerado um empregado hipersuficiente pela Reforma Trabalhista, portanto, este conceito não é restrito aos altos empregados.²³²

Ainda, insta salientar que Delgado menciona que a elaboração do artigo 444, parágrafo único da CLT não teria vínculo, em seu entendimento, com “qualquer base empírica, teórica ou científica, além de ser manifestamente dissociada da matriz lógica e sistêmica do Direito do

²²⁹ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 160.

²³⁰ CALVO, Adriana. Reflexões jurídicas sobre a nova figura do empregado hipersuficiente trazida pela reforma trabalhista. **Coluna Atualidades Trabalhistas**, [s.i.], 12 de fevereiro de 2019. Disponível em: <<https://emporiiodireito.com.br/leitura/reflexoes-juridicas-sobre-a-nova-figura-do-empregado-hipersuficiente-trazida-pela-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 30 maio 2019.

²³¹ CALVO, Adriana. Reflexões jurídicas sobre a nova figura do empregado hipersuficiente trazida pela reforma trabalhista. **Coluna Atualidades Trabalhistas**, [s.i.], 12 de fevereiro de 2019. Disponível em: <<https://emporiiodireito.com.br/leitura/reflexoes-juridicas-sobre-a-nova-figura-do-empregado-hipersuficiente-trazida-pela-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 30 maio 2019.

²³² CALVO, Adriana. Reflexões jurídicas sobre a nova figura do empregado hipersuficiente trazida pela reforma trabalhista. **Coluna Atualidades Trabalhistas**, [s.i.], 12 de fevereiro de 2019. Disponível em: <<https://emporiiodireito.com.br/leitura/reflexoes-juridicas-sobre-a-nova-figura-do-empregado-hipersuficiente-trazida-pela-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 30 maio 2019.

Trabalho”²³³, tendo em vista o contraste estabelecido entre esta figura e os institutos desta seara do direito, tal como o princípio da proteção.

Por fim, as controvérsias geradas no âmbito do dispositivo em análise ensejaram a elaboração do Enunciado Aglutinado n. 01 da Comissão 04, publicado em 2018, no âmbito da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA)²³⁴. Consoante este último, o parágrafo único do artigo 444 da CLT contraria os princípios do Direito do Trabalho, bem como afronta a Constituição e a Convenção 111 da OIT. Por isso, dispõe que a negociação direta somente pode ocorrer se não for contrária às normas de proteção do trabalho e se for mais favorável ao empregado, uma vez que caso assim não fosse, haveria uma afronta ao princípio da proteção e, por conseguinte, ensejaria a nulidade da negociação individual realizada.

²³³ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 160.

²³⁴ TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE. ART. 444, PARÁGRAFO ÚNICO DA CLT. I - O parágrafo único do art. 444 da CLT, acrescido pela Lei 13.467/2017, contraria os princípios do direito do trabalho, afronta a Constituição Federal (arts. 5º, caput, e 7º, XXXII, além de outros) e o sistema internacional de proteção ao trabalho, especialmente a Convenção 111 da OIT. II - A negociação individual somente pode prevalecer sobre o instrumento coletivo se mais favorável ao trabalhador e desde que não contravenha as disposições fundamentais de proteção ao trabalho, sob pena de nulidade e de afronta ao princípio da proteção (artigo 9º da CLT c/c o artigo 166, VI, do Código Civil). (Enunciado Aglutinado nº 1 da Comissão 4)

CONCLUSÃO

Diante do exposto, percebe-se que a Lei n.º 13.467/2017, a qual instituiu a Reforma Trabalhista no Brasil, realizou a alteração de diversos artigos da CLT sob o argumento de haver a necessidade de reestruturar as normas trabalhistas para que estas se adequassem às novas formas de trabalho, assim como forma de, supostamente, recuperar a economia em um momento de crise no país. Por isso, o legislador adotou o método de flexibilização das normas trabalhistas para, inclusive, incentivar a ampliação da negociação no âmbito da relação de emprego.

Em um dos vértices deste incentivo, o qual consolidou o princípio do negociado sobre o legislado, encontra-se o artigo 444, parágrafo único da CLT, que inaugura a possibilidade de o empregado negociar diretamente com o empregador de forma ampla sobre as hipóteses do artigo 611-A deste diploma legal. Tal possibilidade, conforme o dispositivo, poderia ser aplicada desde que fossem preenchidos dois requisitos: um quanto ao nível de escolaridade do trabalhador, e outro quanto à remuneração deste. Ou seja, o mencionado artigo considerou que este empregado, em tais circunstâncias, estaria em situação de igualdade com o empregador e, por isso, demandaria menor proteção do Direito do Trabalho.

Nesse sentido, o legislador reformista entendeu que a subordinação do empregado classificado no parágrafo único do artigo 444 da CLT estaria atenuada, o que ensejaria menor incidência dos princípios e funções desta seara do direito e, essencialmente, do princípio da proteção, já que este último pressupõe a ideia de hipossuficiência do empregado.

Assim, foi retomada uma ideia de que a subordinação seria definida por um critério meramente econômico. Todavia, a partir do entendimento evidenciado na doutrina, mais do que dependência econômica, a subordinação a qual se configura como pressuposto da relação de emprego é classificada como jurídica e, mesmo em situações em que esta é verificada de forma mais sutil e branda, quase imperceptível, é justificada a incidência da esfera protetiva das normas juslaborais.

Ademais, no decorrer desta pesquisa, percebeu-se que este afastamento do caráter protetivo do Direito do Trabalho pode provocar o recrudescimento da vulnerabilidade do

empregado qualificado no parágrafo único do artigo 444 da CLT, mesmo porque, embora estes últimos possam não apresentar uma subordinação clássica, esta noção não é afastada, uma vez que a desigualdade existente entre empregador e empregado prevalece, já que o último permanece não detendo o controle da sua atividade e dos meios de produção.

Por isso, apesar de uma interpretação literal do artigo permitir o entendimento de que este último afronta normas constitucionais e, principalmente, os princípios da igualdade, da progressividade e da vedação do retrocesso social, é necessário que seja feita uma análise partindo-se do caráter interpretativo dos princípios. Caso contrário, é reconhecida a possibilidade de discriminação deste trabalhador no âmbito da relação de emprego, o que é vedado pelo ordenamento jurídico.

Da mesma forma, as funções e princípios específicos do Direito do Trabalho encontram-se em contraste em relação ao dispositivo mencionado, uma vez que se admite que o negociado diretamente entre empregador e empregado, tendo força de lei, prevaleça sobre quaisquer hipóteses, o que gera uma maior vulnerabilidade, no campo fático, deste trabalhador.

Nesse contexto, foi observado que o princípio da proteção se apresenta como um verdadeiro elemento estruturante do Direito do Trabalho, sendo um norteador desta seara do Direito. Sobretudo, este princípio, partindo do pressuposto de uma hipossuficiência do empregado, justifica a incidência da tutela protetiva juslaboral. Por isso, faz-se necessário evidenciar que o parágrafo único do artigo 444 da CLT, em que pese considere que o empregado “estratificado” possa ter a sua hipossuficiência relativizada, tal fato não reflete a realidade.

Sendo assim, percebendo-se este confronto entre o parágrafo único do artigo 444 da CLT e as funções e princípios do Direito do Trabalho, conforme supracitado, é necessário retomar à ideia de interpretação do dispositivo em relação a estes elementos estruturantes, uma vez que a própria regra deveria ter sido elaborada em conformidade com estes últimos.

Assim, a criação da figura do trabalhador considerado “hipersuficiente” torna evidente a consolidação de um modelo de Direito do Trabalho de Exceção, o qual se constitui a partir da flexibilização das normas por meio da aplicação de medidas de austeridade e, por conseguinte, enseja a negação das funções e princípios essenciais do Direito do Trabalho, promovendo questionamentos acerca da função protetiva intrínseca a esta seara do Direito.

Por fim, ressalta-se que apesar da utilização da denominação “hipersuficiente”, esta pesquisa demonstra exatamente o contrário: o empregado que se enquadra no parágrafo único do artigo 444 da CLT não se encontra em situação de real paridade em relação ao empregador, já que estabelece uma relação de dependência em relação aos meios de produção e encontra-se subordinado, mesmo que de forma sutil, a este último. Esta é, inclusive, a motivação que enseja posicionar a sua denominação entre aspas neste trabalho, porquanto a sua existência apresenta-se como mera criação jurídica e não uma situação verificada no plano fático, já que a hipossuficiência do empregado permanece evidente neste caso.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: Pablo Gentil; Gaudêncio Frigotto. (Org.). **A Cidadania Negada - Políticas de Exclusão na Educação e no Trabalho**, v. 01, , Buenos Aires: Coleção Grupos de Trabalho - CLACSO, 2000, p. 35-48.

ARAÚJO, Maurício Azevedo de; DUTRA, Renata Queiroz; JESUS, Selma Cristina Silva. Neoliberalismo e flexibilização da legislação trabalhista no Brasil e na França. **Cadernos do CEAS**, [s.i], v. 242, p.558-581, [s.i]. 2017. Disponível em: <<https://cadernosdoceas.ucsal.br/index.php/cadernosdoceas/article/view/401/330>>. Acesso em: 06 maio 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6787**, de 23 de dezembro de 2016. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>>. Acesso em: 15 abr. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro: maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 13 set. 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 19 mar. 2019.

BUSNELLO, Ronaldo. Reestruturação produtiva e flexibilização dos direitos trabalhistas. **Direito em Debate**, Ijuí -RS, v. 1, p. 25-45, 1999. Disponível em: <<http://files.adrianonascimento.webnode.com.br/200000281-4ba364c9d3/Busnello%2C%20Ronaldo.%20Reestrutura%C3%A7%C3%A3o%20produtiva%20e%20flexibiliza%C3%A7%C3%A3o%20dos%20direitos%20trabalhistas.pdf>> Acesso em: 05 abril 2019.

CALVO, Adriana. Reflexões jurídicas sobre a nova figura do empregado hipersuficiente trazida pela reforma trabalhista. **Coluna Atualidades Trabalhistas**, [s.i.], 12 de fevereiro de 2019. Disponível em: <<https://emporiiododireito.com.br/leitura/reflexoes-juridicas-sobre-a-nova-figura-do-empregado-hipersuficiente-trazida-pela-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 30 maio 2019.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O princípio da proteção em xeque. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 83, n. 4, p. 316-325, out./dez. 2017. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/128111>> Acesso em: 24 abril 2019.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati: 2011. 462 p.

CARVALHO, Sandro Scchet de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Repositório do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)**, [s.i.], n.º 63. p. 81-94, out. 2017.

Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8116>>. Acesso em: 26 maio 2019.

CASSAR, Vólia Bonfim. **A Reforma Trabalhista e a autonomia da vontade do empregado**. Disponível em:

<https://www.lex.com.br/doutrina_27640581_A_REFORMA_TRABALHISTA_E_A_AUTONOMIA_DA_VONTADE_DO_EMPREGADO.aspx> Acesso em: 29 maio 2019.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2007. 1313 p.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. Ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

DIAS, Helena Bezerra. **A aplicação do princípio de proteção ao hipossuficiente no processo do trabalho e a consequente inconstitucionalidade da reforma trabalhista (Lei 13.467)**. 2017. 61 p. Monografia (Bacharelado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/25060>>. Acesso em: 21 maio 2018.

DINIZ, C. A. O.; Guimarães, Rogério Nogueira. Capitalismo e suas crises econômicas: a utilização do consumo como forma de enfrentar a recessão. In: XXI Encontro Nacional do

CONPEDI, Uberlândia, 2012. **Anais do XXI Encontro Nacional do CONPEDI.**

Florianópolis-SC: Fundação Boiteux, 2012. v. 1. Disponível em:

<<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=28dd2c7955ce9264>>. Acesso em: 14 março 2019.

FERREIRA, António Casimiro. A sociedade de austeridade: Poder, medo e direito do trabalho de exceção. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, [s.i.], n. 95, p.119-136, dez. 2011. OpenEdition. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.4000/rccs.4417>>. Acesso em: 05 maio 2018.

FERREIRA, Miguel Nin. Hipossuficiência e subordinação jurídica nas relações de trabalho contemporâneas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 40, p. 97-127, jan./jun. 2012. Disponível em: < <https://hdl.handle.net/20.500.12178/103768>>. Acesso em: 07 maio 2018.

GADOTTI, Maria Lúcia Menezes. **O hipersuficiente na nova legislação trabalhista.** 2018. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI272793,71043-O+hipersuficiente+na+nova+legislacao+trabalhista>>. Acesso em: 05 jun. 2019.

GALVÃO, Andréia; MARCELINO, Paula. O Sindicalismo Brasileiro diante do Golpe. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (Org.). **Reformas Institucionais de Austeridade, Democracia e Relações de Trabalho.** 1ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 85-96.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Reforma trabalhista e crise econômica: negociado versus legislado. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva; SEVERO, NAHAS, Thereza Christina (Coord.). **Revista de Direito do Trabalho.** 181 ed. [s.i.]: Thomson Reuters, set. 2017. p.31-44. Disponível em: <<https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Doutrina/artigos/Revista%20RDT/RDT%20REFO>>

RMA%20TRABALHISTA%20AT%C3%89%20P%C3%81GINA%2070.pdf> acesso em: 30 maio 2019.

GARCIA, Ivan Simões. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

GIL, Eric. **Crises econômicas: os ciclos sincronizados do capitalismo**. [S. l.], 2 fev. 2016. Disponível em: <<https://www.pragmatismopolitico.com.br/2016/02/crises-economicas-os-ciclos-sincronizados-do-capitalismo.html>>. Acesso em: 14 março 2019.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. **A aplicação do princípio protetor no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

GONDIM, T. P.; SILVA, S. G. C. L. Austericídio e Reforma Trabalhista: a gramática de exceção contida no Projeto de Lei 6787/2016. In: RAMOS, Gustavo Teixeira et al (Org.). **O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência**. 1ed.Bauru, Canal 6, p. 360-366, 2017.

HENRIQUES, Cirley José et al. O princípio da não-discriminação na seara trabalhista. **Revista Athenas de Direito, Política e Filosofia da FDCL**, Minas Gerais, v. 01, ano V, p. 111-137, 2016. Disponível em: <http://www.fdcl.com.br/revista/site/download/fdcl_athenas_ano5_vol1_2016_artigo6.pdf> Acesso em: 04 jun. 2019.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: Consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, São Paulo, v. 30, n. 1, p.77-104, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0103-20702018000100077&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 05 abril 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Supremacia do modelo negociado sobre o modelo legislado na reforma trabalhista sob o enfoque dos direitos humanos Fundamentais dos trabalhadores. In: TREMEL, Rosângela; CALCINI, Ricardo (Org.). **Reforma Trabalhista: Primeiras impressões**. 1ed. Campina Grande: Eduepb, 2018. p.72-95.

LIMA, José Edmilson de Souza; SILVA, Marcos Alves da; LIMA, Erick Alan de. O Empregado hipersuficiente sob a perspectiva do direito fundamental da igualdade e da Convenção 111 da OIT. **Anais do V Congresso Luso-Brasileiro de Direitos Humanos na Sociedade da Informação**, Curitiba, vol. 03, n. 26, p. 452-475, 2018.

MARINHO, Rogério. **Parecer do Relator, PRL 1 PL678716**: Comissão Especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787, de 2016, do poder executivo, que "altera o decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 -consolidação das leis do trabalho, e a lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências". 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=Tramitacao-PL+6787/2016>. Acesso em: 22 abr. 2019.

MARTINS, Luísa Gomes. **O princípio da proteção em face da flexibilização dos direitos trabalhistas**. 2010. 511 p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em:

<<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-20062011-120620/pt-br.php>>. Acesso em: 03 maio 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28^a. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2012.

MELO, Geraldo Magela. A vedação ao retrocesso e o Direito do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3^a Reg.**, Belo Horizonte, v. 52, n. 82, p. 65-74, jul./dez. 2010.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação Estrutural-Reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira; CERQUEIRA, Sara Lúcia Moreira de. A reforma trabalhista e a Declaração de Filadélfia: concretização da (in)justiça social. **R. Assoc. bras. Adv. trab. - ABRAT**, Belo Horizonte, ano 5, n. 5, p. 143-158, jan./dez. 2017.

MURADAS, Daniela. Notas sobre a (in)disponibilidade contratual do hipovulnerável e impossibilidade da via arbitral. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Coord.). **Resistencia: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. 1 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p.171-179.

PMDB, Partido do Movimento Democrático Brasileiro. **Uma ponte para o futuro**. 2015. Disponível em: <<https://www.fundacaoulysses.org.br/wp-content/uploads/2016/11/UMA-PONTE-PARA-O-FUTURO.pdf>>. Acesso em: 22 abr. 2019.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação como forma de discriminação. **RDRST**, Brasília, vol. 03, n. 01, p. 138-154, jan./jun. 2017.

RENZETTI FILHO, Rogério Nascimento et al. O papel dos princípios no contrato de trabalho. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, São Paulo, n. 02, p. 414-430, 2018. Disponível em: <http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/2/2018_02_0413_0430.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2018.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978. Original espanhol.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 5. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1976.

SEVERO, Valdete Souto et al. (Coord.) **Comentários à Lei 13.467/17: contribuições para um enfrentamento crítico**. Porto Alegre: Hs Editora, 2017.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Direitos Fundamentais, Garantismo e Direito do Trabalho. **Rev. TST**, Brasília, v. 77, n. 3, p. 274-292, jul./set. 2011.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; FIGUEIRA, Luiz Eduardo. A proteção na cultura jurídica trabalhista: revisão conceitual. **Revista de Direitos Fundamentais e Democracia**, Curitiba, v. 12, n. 12, p. 302-325, jul./dez. 2012.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção: fundamento da regulação não-mercantil das relações de trabalho. **Revista OABRJ**, Rio de Janeiro, v.26, p. 81-112, 2008.

SOARES, Raí Vieira; NOBRE, Maria Cristina de Queiroz. O golpe de Estado no Brasil em 2016 e Inflexões na Política de Educação Superior. **Revista de Políticas Públicas**, v. 22, n. 2, p. 800-822, 2018. Disponível em: <<http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/10565>>. Acesso em: 02 mar 2019.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al. (Org.) **Contribuição Crítica à reforma trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.

TREMEL, Rosângela; CALCINI, Ricardo (Org.). **Reforma Trabalhista: Primeiras impressões**. Campina Grande, Pb: Eduepb, 2018.